



Methodiekbeschrijving Sterk uit Armoede

Stichting Mens en Maatschappij

Auteurs: Mabel van den Bergh, Famke ten Brinke en Fiona Jansen

Augustus 2018

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. Sterk uit Armoede – Een introductie	5
1.1 Noodzaak	5
1.2 Waarom juist deze aanpak?	5
1.3 Doelstelling	5
1.4 Doelgroep	6
1.5 Organisatiestructuur	7
2. Ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting	9
2.1 Context	9
2.2 Werken in een duo, of binnen een klein team	10
3. Het proces van Sterk uit Armoede	11
3.1 Proces van de aanpak	11
3.2 Team Advies en Ondersteuning (TAO)	12
3.2.1 Wat is een TAO?	12
3.2.2 Het opzetten van een TAO	12
3.2.3 Functie van een TAO	12
3.3 Starten met de aanpak	13
3.3.1 Voorbereiding	13
3.3.2 Doen, aan de slag	13
3.3.3 Duurzaamheid en verspreiding	13
3.4 Samenwerkingspartners	14
3.5 Uitgangspunten	14
3.6 Verduurzamen en borgen van de aanpak	16
4. De inhoud	17
4.1 Opleiding	17
4.1.1 Wervings- en intakeprocedure	17
4.1.2 Docenten	18
4.1.3 Opleidingsniveau	19
4.1.4 Lesinhoud	20
4.1.5 Stage	20
4.1.6 Intervisie	22
4.1.7 Nazorg	22
4.1.8 Terugkomdagen	23
4.2 Werk	24
4.3 Verspreiding	25

4.3.1	PR	25
4.3.2	Workshops	26
4.3.3	Werkconferenties	26
4.4	Financiering	26
	Literatuurlijst	28
	Aanbevolen	28
	Bijlage I – Voorbeelddocument: Actielijst TAO-overleg	29
	Bijlage II - Voorbeelddocument: Afspraken met gemeenten	30
	Bijlage III - Voorbeelddocument: Criteria voor deelname aan opleiding	32
	Bijlage IV - In samenwerking voorbereiden van stage-/werkplekken.....	33
	Bijlage V - Voorbeelddocument: Uitnodiging werkbijeenkomst	35
	Bijlage VI - Functieprofiel Ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting	36
	Bijlage VII - Voorbeeld begroting	38
	Bijlage VIII - Voorbeeld subsidieaanvraag Sterk uit Armoede	39
	Bijlage IX - Incidentmethode intervisie.....	41
	Bijlage X – Samenwerkingsovereenkomst projectorganisatie en uitvoerend ROC	43
	Bijlage XI – Jaarverslag Sterk uit Armoede 2017	53
	Bijlage XII – Voorbeeldprogramma werkconferentie.....	57

Inleiding

Stichting Mens en Maatschappij heeft vanaf 2013, in samenwerking met een groot aantal partners in de provincie Groningen, een effectieve aanpak ontwikkeld en uitgevoerd in het doorbreken van generatiearmoede: 'Sterk uit Armoede'. Met deze methodiek vormen opgeleide ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting samen met professionals van (maatschappelijke) organisaties een duo, om de effectiviteit van interventies en beleid van '*de systeemwereld*' te vergroten. Deze sluit vaak niet aan bij de '*leefwereld*' van mensen in armoede. Hierdoor bereiken interventies de doelgroep niet of hebben deze weinig effect. Ook bij de projectorganisatie van Sterk uit Armoede wordt om deze reden in duo's van opgeleide ervaringsdeskundigen en projectleiders gewerkt. De opgeleide ervaringsdeskundigen krijgen een betaalde functie en weten mensen in armoede letterlijk en figuurlijk te bereiken, ze bieden hen perspectief en eigen kracht. Daarnaast maken zij kenbaar wat armoede – vanuit het perspectief van betrokkenen - betekent aan de hulp- en dienstverleners en beleidsmakers.

Inmiddels werkt Sterk uit Armoede met alle gemeenten in Groningen en Drenthe samen om met de inzet van ervaringsdeskundigen de vicieuze cirkel van generatiearmoede te doorbreken. De aanpak ontwikkelt zich in hoog tempo en het bereik van de aanpak in Noord-Nederland verspreidt zich snel. Met dit document biedt Stichting Mens en Maatschappij de mogelijkheid aan initiatiefnemers in andere regio's in Nederland, om gebruik te maken van de kennis en ervaring met de aanpak Sterk uit Armoede zoals deze zich in Noord-Nederland ontwikkelt.

Namens de voorzitter van Stichting Mens en Maatschappij,

Pieter de Maar

Augustus 2018

1. Sterk uit Armoede – Een introductie

1.1 Noodzaak

Met het begrip generatiearmoede wordt de vicieuze cirkel van het overdragen van armoede van generatie op generatie bedoeld. Grote groepen mensen worden geboren in armoede en blijven met armoede te maken hebben door mechanismen en patronen zoals zij deze kennen van hun ouders en welke zij meenemen in de opvoeding van hun eigen kinderen.

Oplossingen voor het bestrijden van armoede worden door professionals en beleidsmakers tot nu toe voornamelijk gezocht in geld. Hiermee zijn initiatieven opgezet zoals kinderfondsen, cultuurfondsen, de aanschaf van laptops en meer. Hoewel het belangrijk is om de materiële tekorten van mensen in armoede op te vangen, wordt hiermee voorbijgegaan aan de sociaal- cognitieve problemen die armoede en sociale uitsluiting met zich meebrengen. Armoede en de sociale uitsluiting die hier een gevolg van is, brengen vaak grote emotionele schade met zich mee en maken dat mensen een deuk in hun zelfvertrouwen en het vertrouwen naar anderen oplopen. De bestaande kloven tussen de leefwereld van mensen in armoede en de systeemwereld van de instanties waar zij mee te maken hebben maakt dat hulp van professionals vaak niet aankomt of niet efficiënt lijkt te zijn. Leven in armoede doet veel met een mens.

1.2 Waarom juist deze aanpak?

De aanpak Sterk uit Armoede werkt niet voor, maar met mensen in armoede. Het zet naast de financiële focus, de sociaal cognitieve component in het doorbreken van armoede centraal. Ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting gaan aan het werk in een betaalde functie. Zij werken samen met een professional als duo of in een klein team bij maatschappelijke organisaties en andere werkgevers. Binnen Sterk uit Armoede worden mensen (vaak langdurig in de bijstand) in een intensief tweejarig mbo-traject opgeleid. De opgeleide ervaringsdeskundigen weten de kloof tussen de leefwereld van de mensen in generatiearmoede en de systeemwereld van de organisaties met wie zij te maken hebben, te overbruggen. Zij weten mensen in armoede letterlijk en figuurlijk 'te bereiken' en bieden perspectief. Daarnaast maken zij kenbaar wat armoede betekent bij de hulp- en dienstverleners en beleidsmakers.

Om generatiearmoede te doorbreken zijn er in de samenleving inmiddels veel initiatieven opgezet waar het echter veelal ontbreekt aan onderlinge samenhang. Met de inzet van ervaringsdeskundigen wordt er gewerkt aan een duurzame aanpak waarin meer onderlinge samenhang ontstaat in het doorbreken van generatiearmoede. Met Sterk uit Armoede staat de impact van generatiearmoede en sociale uitsluiting op de mens centraal. Dit kan enkel door op een gelijkwaardige manier samen te werken met de mensen die hun ervaringen met generatiearmoede hebben leren (h)erkennen en kloven weten te overbruggen.

1.3 Doelstelling

Met Sterk uit Armoede wordt door de mensen waar het om gaat gewerkt aan een structurele aanpak in het doorbreken van generatiearmoede. Door verspreiding van Sterk uit Armoede wordt een nieuwe visie op armoede in de samenleving geïntroduceerd en geïmplementeerd.

1.4 Doelgroep

Doelgroep van de aanpak Sterk uit Armoede is te verdelen in vier groepen: mensen die in generatiearmoede leven, gemeenten, professionals en het maatschappelijke middenveld¹.

Mensen in generatiearmoede

Mensen die in generatiearmoede leven hebben van kleins af aan te maken gehad met spanning en stress ten gevolge van het overleven met een tekort aan geld en kansen. Door deze tekorten en de spanningen die dit oplevert ontstaan in gezinnen vaak veel bijkomende problemen. Wanneer destructieve patronen en mechanismen in het gezin worden doorgegeven, weet een mens niet beter dan dat dit zijn bestaan is. Met het gevoel van onmacht raken mensen het vertrouwen in zichzelf en anderen kwijt en ontstaat argwaan naar de wereld om hen heen waardoor ook hulp van instanties minder makkelijk in ontvangst genomen kan worden. Ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting hebben ervaringen met generatiearmoede en weten dit te herkennen bij anderen. Doordat ze 'dezelfde taal spreken' als mensen in armoede, weten zij het verschil te maken en te zorgen dat er meer wederzijds begrip ontstaat tussen mensen in armoede en professionals en instanties.

Door mensen op te leiden tot ervaringsdeskundige leren mensen niet alleen hun eigen leven positiever in te steken, maar nemen zij hun nieuwe kennis en vaardigheden ook mee naar huis. Dit betekent dat deze nieuwe visie op armoede ook een indirecte impact heeft op de persoonlijke omgeving van de ervaringsdeskundigen die betrokken zijn bij Sterk uit Armoede.

Gemeenten

Gemeenten hebben een belangrijke rol als samenwerkingspartner van Sterk uit Armoede. Zij hebben de verantwoordelijkheid naar hun burgers om te werken aan de preventie en bestrijding van armoede. Gemeenten en Sterk uit Armoede zijn samenwerkingspartners in het bewerkstelligen van een breed en stevig draagvlak voor ervaringsdeskundigen en de nieuwe visie op armoede in de lokale samenleving.

Professionals/tandempartners

Professionals in maatschappelijke organisaties komen op de werkvloer dagelijks in aanraking met mensen die in armoede leven. Hoewel de professional in een maatschappelijke organisatie is opgeleid om met kwetsbare mensen te werken, kan het in sommige gevallen lastig zijn om hulp aan te laten komen zoals deze bedoeld is. Soms is er bij mensen niet alleen hulp- of dienstverlening nodig, maar heeft iemand behoefte aan hoopverlening. Door samen te werken met een ervaringsdeskundige kunnen de kennis, vaardigheden en ervaringen van professionals worden aangevuld om ondersteuning beter aan te laten sluiten. Doordat de ervaringsdeskundige situaties van klanten uit eigen ervaringen herkent, kan de ervaringsdeskundige vaak makkelijker schakelen tussen klant en professional. Wanneer iemand veel wantrouwen heeft naar instanties is het makkelijker om een ervaringsdeskundige te vertrouwen dan een professional, die in zijn leven niet in dezelfde benarde situatie heeft gezeten. De ervaringsdeskundige is als het ware de tolk die zowel naast de klant als naast de professional staat en verleent hoopverlening naast de bestaande hulp- en dienstverlening.

Samen met professionals en ervaringsdeskundigen werkt Sterk uit Armoede aan het ontwikkelen en vormgeven van de nieuwe functie van de ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting.

¹ Hiermee wordt bedoeld: Welzijn, verschillende zorginstellingen, onderwijs, Leger des Heils, politie, schuldhelpverlening, woningcorporaties, etc.

Maatschappelijke- welzijnsorganisaties en samenwerkingspartners

Door hun ervaringen met armoede te delen binnen maatschappelijke organisaties weten ervaringsdeskundigen te zorgen voor meer samenhang binnen organisaties en tussen de verschillende organisaties en initiatieven. Ervaringsdeskundigen kunnen zich op alle niveaus en sectoren in de samenleving inzetten waar het verschil gemaakt kan worden voor en met mensen in armoede. Zij leveren een waardevolle bijdrage aan het 'bereiken' van de doelgroep in letterlijke en figuurlijke zin van het woord. Met een maatschappelijke organisatie als werkgever kan een ervaringsdeskundige in de haarvaten van de samenleving het verschil maken voor mensen in armoede. Veelvoorkomend is dat organisaties behoefte hebben aan de inzet van ervaringsdeskundigen op specifieke en soms kortdurende klussen gericht op beleid.

Sterk uit Armoede werft samen met gemeenten werkgevers voor ervaringsdeskundigen. Sterk uit Armoede blijft zoveel mogelijk betrokken bij de werkgevers in het voorbereiden van de nieuwe functie in de organisatie en in de ondersteuning en ontwikkeling hiervan wanneer een organisatie werkgever van ervaringsdeskundigen wordt.

“Wij merken in bepaalde families, die bij ons bekend staan als families met veel problemen, dat daar nu weer openingen zijn en gesprekken mee zijn. Zij zaten helemaal onderaan de participatieladder. Met kleine stapjes zijn we begonnen om te zorgen dat zij weer een beetje participeren in de maatschappij en dat gaat heel erg langzaam. We zijn nu al twee jaar bezig, maar ik merk dat die mensen nu hele grote stappen zetten sinds zij met de ervaringsdeskundige in contact zijn gekomen.”

- Beleidsadviseur gemeente

1.5 Organisatiestructuur

Om te kunnen starten met de aanpak van Sterk uit Armoede is het belangrijk dat er een stevige organisatiestructuur staat die de aanpak kan ontwikkelen, gefinancierd kan krijgen en kan borgen. Het is van belang om te beschikken over projectleiding/coördinatie, ervaringsdeskundigen (in wording), een organisatievorm waar de aanpak onderdak vindt en overlegvormen met partners (bijv. werkgroep).

De organisatiestructuur zoals deze in Noord-Nederland is opgezet

In Noord-Nederland is het initiatief tot Sterk uit Armoede genomen door de gemeenten Veendam en Pekela, samen met ZIVA/Stichting Mens en Maatschappij. Vervolgens is er zo snel mogelijk een gelijkwaardige samenwerking met ervaringsdeskundigen gestart.

De werkgroep van het eerste uur van wethouders en beleidsambtenaar van Veendam/Pekela en projectleiding van ZIVA/Stichting Mens en Maatschappij, heeft zich verbreed tot een stuurgroep. Deze is aangevuld met een vertegenwoordiger van het ROC, een wethouder en beleidsadviseur van andere gemeenten en een werkgever, naast een afvaardiging van het bestuur van Stichting Mens en Maatschappij. De stuurgroep heeft zich ingezet om de aanpak gefinancierd en verspreid te krijgen en heeft vervolgens meer de rol van een klankbordgroep gekregen.

ZIVA is initiatiefnemer, ontwikkelaar en projectleiding van Sterk uit Armoede en ontwikkelt deze onder de vlag van Stichting Mens en Maatschappij. ZIVA bestaat uit twee maatschappelijke

ondernemers/projectleiders en werkt in Noord-Nederland al vele jaren aan maatschappelijke vraagstukken. Zij ontwikkelt met de mensen die het betreft innovatieve en duurzame antwoorden op maatschappelijke vraagstukken en heeft in Noord-Nederland een groot netwerk bij gemeenten, maatschappelijke organisaties en bewonersinitiatieven.

Stichting Mens en Maatschappij (SMM) voert de aanpak uit. De Stichting bestaat uit vijf vrijwillige bestuursleden met een grote betrokkenheid en visie op het thema en een breed netwerk. De stichting biedt de mogelijkheid om subsidies en fondsen aan te vragen. De bestuursleden hebben de rol van ambassadeur en klankbord en zetten zich in om de visie te ontwikkelen en het draagvlak te vergroten.

Het Team Advies en Ondersteuning (TAO) is een expertiseteam van projectleiders en ervaringsdeskundigen. Het TAO is het knooppunt waar vanuit Sterk uit Armoede werkt aan haar pijlers opleiding, werk en verspreiding. (Voor meer: zie 3.2 TAO).

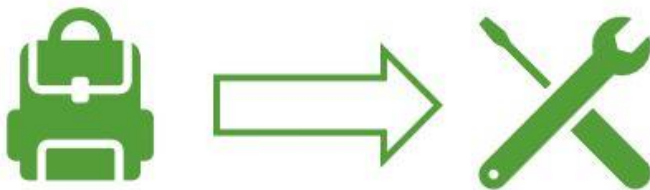


Met de groei van de aanpak zijn de secretariële, communicatieve en vormgevingstaken bij experts (ZZP'ers) neergelegd. De diverse samenwerkingsverbanden hebben meer vorm gekregen (met gemeenten en ROC Noorderpoort). Op het moment van schrijven wordt er met stakeholders gewerkt aan een duurzame organisatievorm in Noord-Nederland.

2. Ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting

2.1 Context

Het is belangrijk dat mensen op eigen kracht uit de armoede kunnen komen en een leven zonder stigma's kunnen leiden. Ook hun kinderen krijgen hierdoor meer kansen. Mensen die van kleins af aan te maken hebben gehad met een leven in armoede en die bekend zijn met de sociale uitsluiting die hieruit voortkomt, hebben vaak meer negatieve ervaringen in het leven dan hen lief is. Door de inzet van ervaringsdeskundigheid kan perspectief geboden worden. De ervaringsdeskundigen leren in de tweejarige mbo-opleiding van Sterk uit Armoede om destructieve patronen en mechanismen uit hun leven te herkennen, te verwerken en om negatieve bagage zoveel mogelijk om te zetten in bruikbaar gereedschap. Het delen en verwerken van negatieve ervaringen is een zware emotionele taak van ervaringsdeskundigen in wording, maar is onvermijdelijk om na de opleiding te kunnen functioneren als ervaringsdeskundige. In het werk van de ervaringsdeskundige is het de bedoeling dat deze met alle ervaringen op zak, sneller een betekenisvolle vertrouwensband kan opbouwen met de doelgroep dan een professional zonder ervaringsdeskundigheid. De opgeleide ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting heeft het zich eigen gemaakt om de verbinding te bieden tussen de emotionele impact van armoede op de mens en de vaak methodische ondersteuning van hulp- en dienstverlenende professionals.



Ervaringsdeskundigen

- Zijn zich bewust van hun eigen ontwikkeling en dat wat armoede met hun heeft gedaan.
- Zijn zich bewust van hun manier van communiceren
- Praten vanuit hun eigen beleving en ervaringen
- Zijn bereid naast de burger én naast de professional te werken
- Zijn bereid hun ervaringen met anderen te delen als middel

Uit ervaringen van Sterk uit Armoede blijkt dat het veel impact op professionals heeft wanneer een ervaringsdeskundige vanuit zijn eigen beleving en gevoel kan toelichten wanneer hij zich gekwetst voelt. Wanneer deze boodschap wordt overgebracht vanuit de “ik-ervaring” van een ervaringsdeskundige, heeft dit veel meer lading dan wanneer een professional zonder ervaringsdeskundigheid dit doet.

De stem van de ervaringsdeskundige

Naast het feit dat ervaringsdeskundigen na hun opleiding ingezet worden in een betaalde functie in een organisatie, worden ze ook veel gevraagd om hun bijdrage te leveren in het netwerk van Sterk uit Armoede. Denk bijvoorbeeld aan feedback geven op wetenschappelijk onderzoek, adviseren over signalering en preventie op scholen, beoordelen van teksten van sociale diensten, netwerkbijeenkomsten met professionals over armoede (bijv. Armoedepact van gemeenten en sessies

van Moedige Dialoog), totstandkoming van wijkaanpakken, adviseren van politieke partijen en veel workshops geven over generatiearmoede en sociale uitsluiting.

Voor het functieprofiel van de Ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting, zie bijlage VI.

2.2 Werken in een duo, of binnen een klein team

In de opleiding van Sterk uit Armoede worden ervaringsdeskundigen opgeleid om na de opleiding aan het werk te kunnen in een duo met professionals in het maatschappelijk middenveld. Het duo binnen een organisatie kan een vast duo zijn dat veel samenwerkt en samen met dezelfde klanten werkt. Ook kan het zijn dat het duo van een ervaringsdeskundige en een professional in afstemming met elkaar de taken verdeeld en op deze manier beiden meer zelfstandig werken. Hoofdzakelijk is het de bedoeling dat binnen een organisatie goed gekeken wordt naar de aanvulling van een ervaringsdeskundige op de bestaande functies. Een ideale situatie is wanneer een ervaringsdeskundige een vaste sparringpartner heeft en daarnaast in het hele team kan aanvullen op de cases en situaties waar ervaringsdeskundigheid net een extra doorbraak kan geven.

- Het is belangrijk dat de professional zich openstelt voor het werk van de ervaringsdeskundige
- De professional moet de wil hebben om samen te werken en inzien dat het een toevoeging op het eigen werk is
- Het leerproces is voor beiden, je moet beiden van elkaar willen leren
- Er moet gelijkwaardigheid, erkenning en waardering zijn tussen de professional en ervaringsdeskundige en het liefst een 'klik'.
- Ervaringsdeskundigen blijven kwetsbare mensen.

"Ik heb de methodieken van de professional in mijn achterhoofd en daardoor werk ik wel professioneler dan de ervaringsdeskundige. Ik werk dan meer op het cognitieve niveau en de ervaringsdeskundige meer op het gevoelsniveau, ik denk dat de combinatie erg goed werkt."

– Tandempartner van ervaringsdeskundige

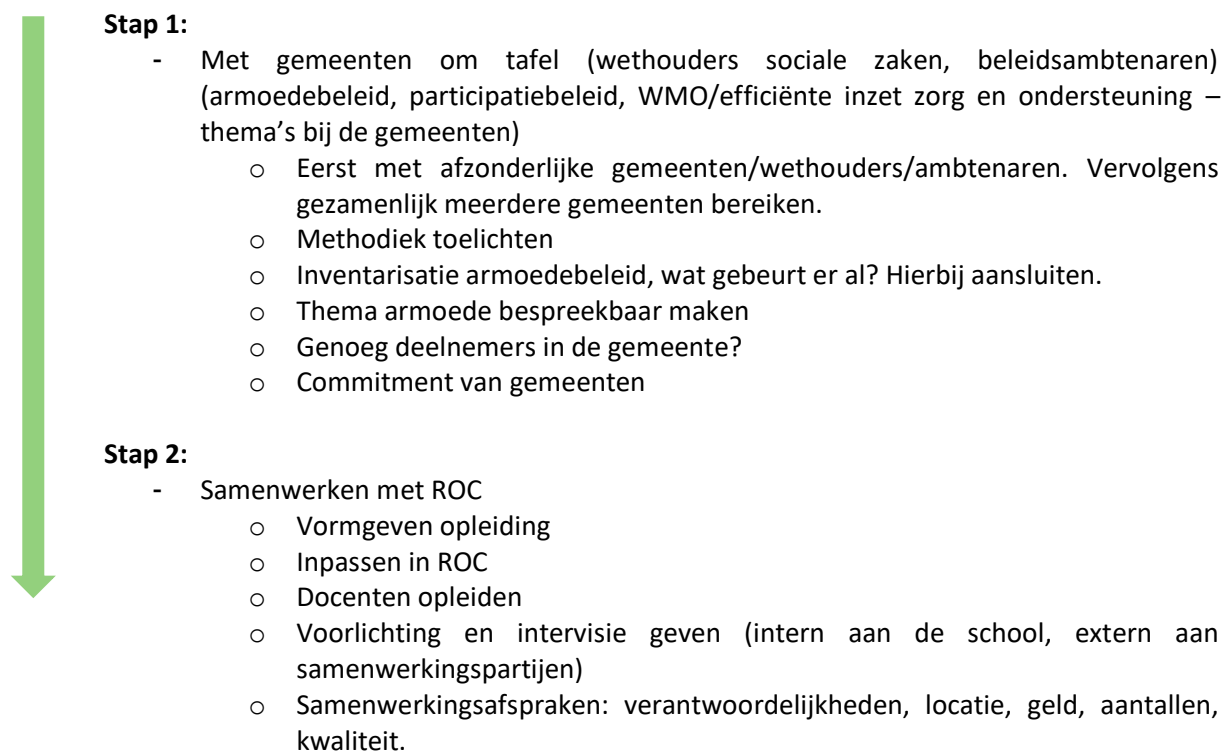
3. Het proces van Sterk uit Armoede

Het proces van het opzetten van Sterk uit Armoede in Noord-Nederland gaat over het in gang zetten van een beweging en het implementeren van een nieuwe visie in de samenleving.

3.1 Proces van de aanpak

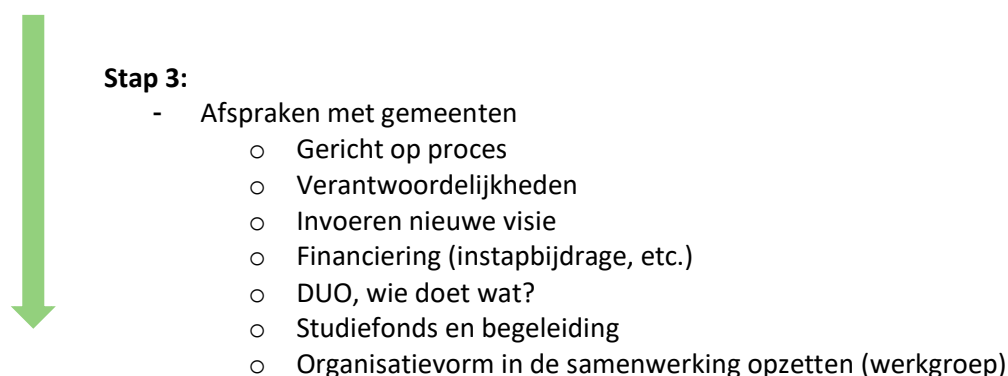
TAO: Starten, coördineren, delegeren, PR

Opzetten van TAO



TAO

Verspreiding
Communicatie
Netwerken



TAO

Intervisie ED'ers
Intervisie docenten
Intervisie studenten

Stap 4:

- Netwerk bouwen van werkgevers
 - o Potentiële werkgevers benaderen in samenwerking met gemeenten.
 - o Stageplaatsen regelen in samenwerking met ROC/TAO
 - o Contact, begeleiding werkgevers

Voorlichting geven aan werkgevers en professionals.

3.2 Team Advies en Ondersteuning (TAO)

3.2.1 Wat is een TAO?

Een TAO is een expertiseteam dat bestaat uit projectleiders en opgeleide ervaringsdeskundigen. Samen wordt gewerkt aan de ontwikkeling en verspreiding van de aanpak Sterk uit Armoede. Het TAO staat voor en bewaakt de visie en de missie van de aanpak. Alle keuzes en besluitvorming van het TAO, worden gemaakt met het oog op het doel van Sterk uit Armoede en fungeert daarmee als het 'geweten' van de aanpak Sterk uit Armoede. Het TAO is een knooppunt van wat er binnen de aanpak gebeurt in de opleidingen, organisaties, gemeenten en de ervaringsdeskundigen. Het team heeft regelmatig overleg en doet ook uitvoerend werk (zie functie van een TAO). De deelnemers van het team worden ingezet op hun kwaliteiten en ervaring en werken bij voorkeur in een duo van projectleider en ervaringsdeskundige. In sommige gevallen gaat een ervaringsdeskundige of projectleider alleen op pad, dit wordt per situatie afgestemd binnen het teamoverleg.

3.2.2 Het opzetten van een TAO

De initiatiefnemer van het ontwikkelen van de aanpak nodigt mensen uit om deel te nemen aan het TAO. Het samengestelde team van opgeleide ervaringsdeskundigen en projectleiders komt regelmatig bij elkaar voor overleg. Onderling wordt de frequentie van het overleg en de locatie afgesproken. Bij Sterk uit Armoede vindt het overleg maandelijks plaats en duurt twee uur. De agenda wordt gezamenlijk vastgesteld. Onderwerpen gaan over visie, kwaliteit en uitvoerende werkzaamheden. Naar aanleiding van het overleg wordt een actielijst opgesteld. Samen vastleggen waar je voor staat. Tijdens het TAO-overleg wordt een actielijst gemaakt naar aanleiding van de besproken aandachtspunten en acties die daarop uitgevoerd moeten worden².

Het TAO beweegt mee met het ontwikkelingsproces van de aanpak en plant waar nodig extra overleg in met het team.

3.2.3 Functie van een TAO

Het TAO is de brug tussen de inzet/stem van ervaringsdeskundigen en gemeenten/werkgevers. Door het TAO wordt steeds uitgelegd dat het gaat om een andere, nieuwe manier van denken over armoede, wat de opbrengsten daarvan zijn en ook de voorwaarden van dit nieuwe denken. Het TAO onderhoudt de verbindingen tussen de pijlers *opleiding*, *werk* en *verspreiding* waar de aanpak Sterk uit Armoede op gebouwd is³.

Voorbeelden van werkzaamheden van het TAO:

- Stem van de ervaringsdeskundige in de samenleving organiseren
- Ontwikkelen van de aanpak
- Monitoring en bijstelling
- Opzetten en onderhouden van relatienetwerk voor positionering van ervaringsdeskundigen en innovatie
- Samenwerking met gemeenten

² Zie: Bijlage I - Voorbeelddocument: Actielijst TAO-overleg

³ Zie: Hoofdstuk 4. De inhoud

- Samenwerking met Noorderpoort
- Werkgevers vinden, informeren, voorbereiden en coachen
- Coaching en intervisie (studenten, ervaringsdeskundigen en docenten)
- Workshops, voorlichting, PR, zichtbaarheid en bekendheid
- Fondsen werven, financiën en secretariaat
- Werving en planning intakegesprekken voor de opleiding
- Intakes van potentiële nieuwe studenten voor de opleiding (door opgeleide ervaringsdeskundigen)
- Ondersteunen bij start van nieuwe groepen in de opleiding

3.3 Starten met de aanpak

3.3.1 Voorbereiding

Het opzetten van een TAO is de eerste stap in de voorbereiding van deze aanpak. Het is nodig om tijd en geld te investeren voor er gestart kan worden met de aanpak. Vervolgens is het zaak om veel te lobbyen, te netwerken en fondsen te zoeken. Vervolgens in gesprek gaan met gemeenten en deze tot partner te maken. Het installeren van een stuurgroep die bij voorkeur bestaat uit bestuurders, wethouders en samenwerkingspartners, zij zijn de ambassadeurs die bijdragen aan het verspreiden van de aanpak. Stichting Mens en Maatschappij heeft een provinciale startconferentie gehouden om meer mensen en gemeenten te bereiken en enthousiasmeren. De deelnemers aan de conferentie is gevraagd of zij ambassadeur van de aanpak wilden worden.

3.3.2 Doen, aan de slag

Al werkende vindt de ontwikkeling van de opleiding en de aanpak plaats en ontstaat de noodzakelijke samenwerking. Voor de financiën zijn allereerste fondsen/subsidies geworven, onder andere bij de provincies. De gemeenten die mee willen doen worden partner van de aanpak. Met de samenwerkingspartners worden afspraken gemaakt, zowel met de gemeenten als met de opleidingsschool worden deze beschreven en ondertekend⁴. Met de verantwoordelijk teamleider van de opleiding is er maandelijks overleg waarin monitoring, evalueren en bijsturen onderwerp zijn. Evenals afstemmen, instroom/uitval en het bewaken van de kwaliteit en visie.

3.3.3 Duurzaamheid en verspreiding

Als de eerdergenoemde fasen stevig staan, kan de aanpak naar andere gemeenten/provincies verspreid worden. Hiervoor is een goede financiering nodig met bij voorkeur een verdienmodel. Oftewel, een organisatie die zichzelf kan bedruipen en niet afhankelijk is van fondsenwerving. De start van Sterk uit Armoede is heel lokaal begonnen met twee gemeenten waarbij in de beginfase nog enkele gemeenten zich hebben aangesloten. Met behulp van fondsen kon er gestart worden met een eerste groep studenten. Na het model gevonden te hebben om gemeenten partner te maken van de aanpak, kon de verspreiding veel sneller en effectiever ingezet worden. De gemeenten werden door hun partnerschap ook 'mede-eigenaar'. Hierdoor voelt de betrokken gemeente zich verantwoordelijk voor zowel de inwoner die student is aan de opleiding, als naar eventuele werkgevers voor stage en in de toekomst een betaalde baan voor ervaringsdeskundigen.

⁴ Zie: Bijlage II - Voorbeelddocument: Afspraken met gemeenten

3.4 Samenwerkingspartners

- Samenwerking met gemeenten:
 - Contact opnemen en gemeenten betrekken. Werkcoaches informeren.
 - Gemeenten hebben de positie om richting te geven aan hun partners bij welzijnsorganisaties. Gemeenten kunnen enthousiasmeren en aansturen op betaalde plekken voor ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting. Gaat om partners in armoedebeleid. Sommige regio's/gemeenten kennen een armoedepact.
- Samenwerking met ROC Noorderpoort:
 - Samenwerkingsovereenkomst over rollen, taken en verantwoordelijkheden
- Andere initiatieven en organisaties gericht op het doorbreken van armoede.
 - Welzijnsorganisaties
 - Goede Start
 - Stichting Lezen en Schrijven

Om mee te doen aan de opleiding zijn criteria opgesteld⁵. De intakegesprekken worden gevoerd door ervaringsdeskundigen, zij selecteren de studenten. Met de gemeenten wordt afgesproken hoeveel deelnemers ze willen reserveren voor de opleiding.

Direct na de start van de opleiding gaat een afvaardiging van het TAO met gemeenten in een werkgroep om tafel. De werkgroep bestaat uit contactpersonen namens alle deelnemende gemeenten. Ook wordt vanuit Sterk uit Armoede individueel met gemeenten het gesprek aangegaan, om het proces te begeleiden. Gemeenten nemen een gezamenlijk eigenaarschap, het TAO sluit aan bij het belang van de gemeente. In de gesprekken wordt door het TAO toegelicht wat het oplevert voor de gemeente om partner te zijn van deze aanpak.

In de eerste maanden van de opleiding wordt toegewerkt naar stageplekken voor de ervaringsdeskundigen in de opleiding en het werven van werkgevers. Dit gebeurt individueel in het eigen netwerk en met inzet van ambassadeurs in het netwerk. Op veel plaatsen worden workshops en conferenties gegeven. Er wordt gebruik gemaakt van (sociale) media, verspreiding door het geven van interviews in vakbladen, op radio en tv, uitgeven van nieuwsbrieven en folders en actief dagbladen benaderen. Daarnaast is het belangrijk om zelf actief op plaatsen te komen waar mensen over armoede praten. Onder andere op lokale en landelijke congressen te komen en deze ook zelf te organiseren. Voorwaarde is altijd om het samen met ervaringsdeskundigen te doen. Of dat ervaringsdeskundigen ergens zelf naartoe gaan om hun stem te laten horen.

3.5 Uitgangspunten

Sterk uit Armoede heeft een aantal wezenlijke uitgangspunten van waaruit alle processtappen richting krijgen en getoetst worden:

- 'Alles wat je voor mij doet zonder mij, doe je tegen mij' van Gandhi. De aanpak is niet van professionals, of van instituties. Maar van, voor en door mensen in generatie- armoede, in samenwerking met (andere) professionals.
- Het 'Waarom' staat centraal. De visie is sturend en leidend; het gaat niet alleen om een opleiding, of om mensen aan het werk te krijgen. Het gaat om het introduceren van een nieuwe visie op armoede en wezenlijke verandering in de samenleving.
- Duurzaamheid en richtinggevende waarden. Wil je een beweging op gang brengen waar mensen zich aan willen verbinden, dan moet je samenwerken, delen, vertrouwen, gunnen en het eigenaarschap terug willen geven. We werken vanuit waarden die we delen. We werken aan een duurzame verandering.

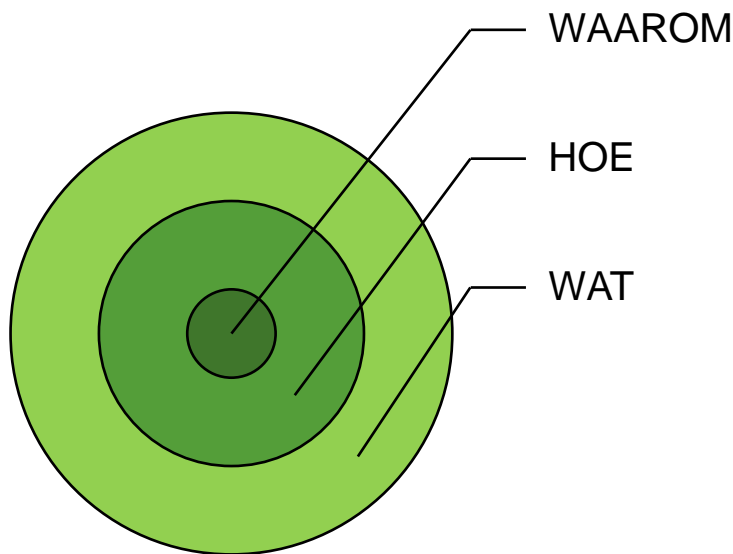
⁵ Zie: Bijlage III - Voorbeelddocument: Criteria voor deelname aan opleiding

Aspecten binnen de werkwijze

Om een beweging in de samenleving op gang te brengen, gaat er bij Sterk uit Armoede veel aandacht uit naar de volgende aspecten:

Het waarom

Het waarom en de 'richtinggevendende uitgangspunten' zoals hierboven zijn beschreven, zijn steeds een toetsing, zowel binnen Sterk uit Armoede als naar de samenwerkingspartners. Het waarom gaat over 'waarom doen we het, wat is ons doel, waar willen we uitkomen'. Daarna buigen we ons over 'hoe gaan we het doen' en als laatste 'wat heeft het nodig' (Golden circle van Simon Sinek; De bedoeling van Wouter Hart)

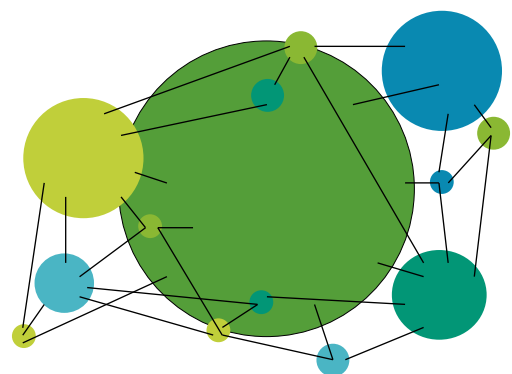


Procesbegeleiding

Dit betekent bereikbaar zijn, afspraken maken en doen wat beloofd is, transparant zijn, snel reageren, crisissituaties direct aanpakken, motiveren, enthousiasmeren, heel veel communiceren en een goede sfeer neerzetten. Het betekent ook door stroperige procedures en systemen worstelen. Met als resultaat dat partners betrokken blijven, zich gehoord voelen, inbreng hebben en mede-eigenaar zijn.

Netwerk opbouwen

Een nieuwe visie en aanpak verspreiden vindt plaats midden in de samenleving. De aanpak is niet alleen een opleiding, het is ook niet alleen het creëren van werk. Het is het breed introduceren van een nieuwe beweging in de samenleving. Hiervoor is nodig dat mensen de visie doorgronden en kunnen integreren binnen hun denken en doen. Dit betekent veel kwartier maken, toelichten, lobbyen, samenwerkingspartners zoeken en ambassadeurs aan Sterk uit Armoede verbinden. In de samenwerking betekent het 'practice what you preach' als het gaat over de kracht van een duo, maar ook vanuit waarden werken. Dit is een zeer arbeidsintensief traject.



Het werken in een duo

Het start ermee dat er een wederzijdse erkenning is dat beide personen in het duo elkaar nodig hebben. Het werken in een duo ontwikkelt zich al doende. De crisissituaties die zich voordoen met

klanten en studenten aan de opleiding - waarin de ervaringsdeskundige partners een wezenlijke 'vertalende' rol hebben - leren ons waarom de aanpak nodig is in de samenleving en hoe het uitpakt.

Doen

In de aanpak wordt het primaat gelegd bij het 'doen'. Door het te doen ontwikkelt zich de aanpak en het draagvlak. Alles is nieuw en moet ontgonnen, waarbij het ook gaat over nieuwe verhoudingen. De functie van de ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting is nieuw op de arbeidsmarkt. We doen en leren, stellen bij, evalueren en doen. Plan do check act, met tussenloops.

Kwaliteitsbewaking en evaluatie

Op diverse manieren vindt continue evaluatie en bijstelling plaats. Onder meer door eigen evaluaties en interviews van deelnemers en al opgeleide ervaringsdeskundigen, maar ook door de inzet van hbo-stagiaires en door samenwerking met partners die wetenschappelijk onderzoek (laten) doen. Voor de ontwikkeling van de aanpak is het (laten) doen van onderzoek belangrijk. Bekende en nieuwe inzichten worden hiermee zwart op wit gezet en dragen bij aan het verbeteren van de aanpak.

Positionering en borging

Als een rode draad door de gehele aanpak loopt positionering en borging.

De aanpak moet 'van de samenleving' worden, om breed gedragen en duurzaam te zijn en wezenlijke veranderingen te bewerkstelligen. Dit betekent opereren in een veld waarin je in alle vezels van de samenleving gekend moet worden, ervaringsdeskundigen op vele 'podia', een organisatiestructuur waarin breed draagvlak geborgd is, financiële zekerheid en voor de stappen die nodig zijn in de toekomst om de ervaringsdeskundigen, de werkgevers en gemeenten te ondersteunen.

3.6 Verduurzamen en borgen van de aanpak

Om de aanpak blijvend te maken en structureel onderdeel te laten zijn van de samenleving is verduurzaming en borging van de aanpak nodig. Interventies die hiervoor nodig zijn:

- Toewerken van project naar een organisatievorm
- Kwartiermaker die verschillende partijen bij elkaar brengt
- Structurele financiering
- In kaart brengen van stakeholders en mede-eigenaar maken van de aanpak

4. De inhoud

De aanpak Sterk uit Armoede ontwikkelt zich met het oog op de drie pijlers: *opleiding*, *werk* en *verspreiding*. De inhoud van het uitvoerende werk is dan ook te verdelen onder deze drie pijlers en maakt dat ook dit hoofdstuk op deze wijze is opgebouwd.

4.1 Opleiding

Stichting Mens en Maatschappij is initiatiefnemer van de aanpak Sterk uit Armoede, waar de opleiding tot ervaringsdeskundige onderdeel van uitmaakt. ROC Noorderpoort is partner van Stichting Mens en Maatschappij en verzorgt de opleiding *Ervaringsdeskundigheid in generatiearmoede en sociale uitsluiting*, in nauwe samenwerking met de projectleiding vanuit de stichting. De uitvoering van de opleiding wordt gedaan door een team van ervaren mbo-docenten en opgeleide ervaringsdeskundigen die zoveel mogelijk in duo's lesgeven. Afstemming over visie en kwaliteit van de opleiding gebeurt in nauwe samenwerking tussen het docententeam van het ROC en Stichting Mens en Maatschappij.

Samenwerking ROC Noorderpoort en Stichting Mens en Maatschappij

Het is van belang dat de visie op het doorbeken van generatiearmoede een belangrijk uitgangspunt blijft tijdens de ontwikkeling van de opleiding *Ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting*. Om te zorgen dat de inhoud en uitvoering van de opleiding blijven stroken met de visie van Sterk uit Armoede, is het van belang dat er een nauwe samenwerking blijft bestaan tussen het docententeam van het uitvoerende ROC en de projectleiding van Sterk uit Armoede. De dubbele rol van de opgeleide ervaringsdeskundigen is hierin belangrijk, door voor de klas te staan in de opleiding, alsook deel te nemen aan het Team Advies en Ondersteuning (TAO)⁶. De ervaringsdeskundigheid van deze mensen zorgt voor verbinding tussen de pijlers *opleiding*, *werk* en *verspreiding*. De ervaring leert dat de positie van de ervaringsdeskundige als eenzaam ervaren kan worden. Mede hiervoor, is het belangrijk dat er op een gelijkwaardige manier wordt samengewerkt met ervaringsdeskundigen en er duidelijke afspraken en heldere, structurele communicatie plaatsvindt tussen alle samenwerkende partijen. Een van de middelen die hieraan bijdraagt is een samenwerkingsovereenkomst tussen Stichting Mens en Maatschappij en ROC Noorderpoort⁷.

4.1.1 Wervings- en intakeprocedure

Voor het starten van een opleiding zijn er studenten nodig. De opleiding, onderdeel van Sterk uit Armoede, leidt mensen op die persoonlijke ervaringen hebben in generatiearmoede en sociale uitsluiting. Zij worden opgeleid om deze op een kundige manier te kunnen inzetten, op plekken waar zij het verschil kunnen maken voor mensen die, net als zij, het leven in armoede en sociale uitsluiting (hebben) ervaren. Om geschikte kandidaten te vinden voor de opleiding zijn er verschillende wegen te bedenken om de doelgroep te bereiken. Een van de deze wegen is door de aanpak van Sterk uit Armoede, waaronder ook de opleiding, te verspreiden⁸. Bij Sterk uit Armoede wordt er in het werven van studenten gebruik gemaakt van het bereik en het netwerk van de gemeenten en sociale diensten waar mee wordt samengewerkt. Gemeenten hebben vaak meerdere burgers in beeld die voldoen aan de criteria van de opleiding⁹ en weten via werkcoaches van de gemeente mensen enthousiast te maken voor aanmelding voor de opleiding.

Zodra iemand student aan de opleiding van Sterk uit Armoede zou willen worden, kan deze, enkel met goedkeuring van de gemeente waarin hij/zij woont, bij Stichting Mens en Maatschappij aangemeld worden. Zodra de aanmelding, in afstemming met de gemeente, is gelukt, wordt er vanuit de stichting

⁶ Zie: 3.2 Team Advies en Ondersteuning (TAO)

⁷ Zie: Bijlage X – Samenwerkingsovereenkomst projectorganisatie en uitvoerend ROC

⁸ Zie: 4.3 Verspreiding

⁹ Zie: Bijlage III - Voorbeelddocument: Criteria voor deelname aan opleiding

contact opgenomen met de aangemelde. Het TAO zorgt ervoor dat de aangemelde persoon goed op de hoogte is van de criteria van de opleiding, stemt af met gemeenten over de aanmelding en intakeprocedure en onderhoudt contact met de potentiële student. Zodra de aangemelde persoon via telefoon- en/of mailcontact goed geïnformeerd lijkt te zijn over de opleiding, neemt een opgeleide ervaringsdeskundige uit het TAO (en docententeam) telefonisch contact op om te achterhalen of de aangemelde geschikt lijkt voor een intakegesprek. Wanneer de opgeleide ervaringsdeskundige van Sterk uit Armoede groen licht geeft voor een intakegesprek, wordt er vanuit Stichting Mens en Maatschappij een intakegesprek met de potentiële student gepland, welke vervolgens wordt uitgevoerd door een duo van twee opgeleide ervaringsdeskundigen, of door een duo van een ervaringsdeskundige en een mbo-docent. De intakegesprekken worden bij Sterk uit Armoede altijd door minimaal één ervaringsdeskundige gevoerd, omdat deze vanuit Stichting Mens en Maatschappij, het ROC en zijn/haar eigen ervaringen het best op de hoogte is van alle uitgangspunten van Sterk uit Armoede. Daarbij kan deze goed inschatten of de aankomende student een redelijke kans van slagen heeft om de opleiding af te kunnen ronden.

Nodig voor een succesvolle intake:

- Goed geïnformeerde en geschikte kandidaat
- Afstemming met gemeente over financiën¹⁰ en aanmelding kandidaat
- Gespreksruimte voor minimaal 3 personen om intake te houden
- Duidelijke planning voor intakegesprekken
- Heldere communicatie naar kandidaten, ervaringsdeskundigen en gemeenten
- Twee beschikbare en opgeleide ervaringsdeskundigen
- In overleg voorschieten van reiskosten voor kandidaten die op intakegesprek komen
- Gebruik maken van vooraf bepaalde en afgestemde criteria voor toelating aan de opleiding
- Duidelijke communicatie over het vervolg van het intakegesprek, intern en richting aanmelder en kandidaten

4.1.2 Docenten

De opleiding van Sterk uit Armoede wordt verzorgd door een team ervaren mbo-docenten van ROC Noorderpoort en opgeleide ervaringsdeskundigen. Omdat de opleiding wordt uitgevoerd door het ROC, is dat ook de partij die intern geschikte docenten voor de opleiding zoekt. De docenten worden naast de interne aanstelling bij het ROC in de visie van Sterk uit Armoede en het werken in een duo met een opgeleide ervaringsdeskundige. De docenten staan zoveel mogelijk in een duo met een opgeleide ervaringsdeskundige voor de klas, zodat ook binnen de opleiding, continu de link kan worden gelegd met de ervaringen van de studenten en hoe deze zijn in te zetten. De opgeleide ervaringsdeskundigen staan dichtbij de studenten doordat zij veelal dezelfde belevingswereld hebben door gedeelde ervaringen. De mbo-docent staat vooral vanuit een professioneel en didactisch oogpunt voor de klas, terwijl de ervaringsdeskundige docent zich hoofdzakelijk richt op de ervaringsdeskundigheid van de studenten. De mbo-docenten staan net als de ervaringsdeskundige docent zoveel mogelijk náást de klas en niet alleen vóór de klas.

Om de onderlinge communicatie en de kwaliteit van het onderwijs op peil te houden, wordt er intervisie verzorgd voor het gehele docententeam van mbo-docenten en ervaringsdeskundige docenten. De intervisie voor het docententeam wordt geleid door een ervaren intervisie begeleider welke tevens werkzaam is als projectleider van Sterk uit Armoede, vanuit Stichting Mens en Maatschappij. De intervisiebijeenkomsten worden gehouden op een van de locaties van het ROC. De intervisiemethode die voor de bijeenkomsten wordt gehanteerd is de *incidentmethode*¹¹.

¹⁰ Zie: Bijlage II – Voorbeelddocument: Afspraken met gemeenten

¹¹ Zie: Bijlage IX – Incidentmethode intervisie

Een andere manier om te werken aan de kwaliteit van de opleiding is door structureel op verschillende niveaus overleg te hebben (met docenten, met teammanager en op bestuursniveau). Dit gebeurt zowel binnen het ROC, alsook daarnaast met docenten en het TAO van Sterk uit Armoede.

4.1.3 Opleidingsniveau

Sterk uit Armoede is in de beginfase, in 2013/2014, begonnen met de opleiding *Ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting* in samenwerking met een ROC. De opleiding was toen kleinschalig, met een klas van 11 studenten en met het afronden van de opleiding was een certificaat te behalen. Om toekomstige ervaringsdeskundigen meer kansen te kunnen bieden in het werkveld en de opleiding structureel gefinancierd te krijgen, is de opleiding per september 2017 omgezet tot een mbo-opleiding. De officiële naam van de opleiding is momenteel *Maatschappelijke Zorg, Begeleider Specifieke Doelgroepen*, met als 'keuzeonderdeel' *Ervaringsdeskundigheid in generatiearmoede en sociale uitsluiting*. De opleiding in de huidige vorm is een mbo-opleiding op niveau 3, met een drempelloze instroom. Dit laatste wil zeggen dat er geen specifieke vooropleiding nodig is om aan deze opleiding deel te kunnen nemen. Dit zorgt ervoor dat er zo min mogelijk mensen worden uitgesloten van deelname aan de opleiding. Wel is het belangrijk dat de studenten aan de eerdergenoemde opleidingscriteria¹² voldoen om zoveel mogelijk te kunnen participeren in de lessen en op stage. Het omzetten van de opleiding van een certificaat-opleiding, naar een mbo-opleiding heeft een aantal gevolgen:

- Aantal van minimaal 20 studenten per klas
 - Om de opleiding voldoende gefinancierd te krijgen is het voor het ROC noodzakelijk om klassen van minimaal 20 studenten te vormen. Dit legt een hoge druk op de werving en selectie van studenten en maakt dat de toegelaten studenten hun persoonlijke levensverhaal en emoties met een vrij grote groep mensen moeten delen. Dit kan voor sommigen impact hebben op hun gevoel van veiligheid in de klas.
- Kansen voor studenten om door te leren
 - De drempelloze instroom in de opleiding maakt dat ook de mensen zonder vooropleiding kunnen worden toegelaten en bij het afronden van de opleiding een mbo 3 diploma krijgen. Dit vormt voor een 2-jarige opleiding een mooi perspectief voor mensen die eerder niet de kans hebben gekregen om een opleiding op dit niveau af te ronden. De afgestudeerden die dit zouden kunnen en willen, hebben met dit diploma een mooie kans om aan het werk te gaan of om door te leren.
- Ervaringsdeskundigheid kan ondergeschikt lijken aan het mbo 3 niveau
 - Een nadeel van het invoegen van de opleiding in het bestaande onderwijs, is dat de ervaringsdeskundigheid ondergeschikt kan lijken aan het opleidingsniveau. In de praktijk lijkt het voor het werkveld soms lastig te zijn om buiten de vaststaande kaders te denken. Een voorbeeld hiervan is dat er bij het zoeken van geschikte stageplekken door werkgevers wordt genoemd dat zij enkel met hbo'ers werken in de organisatie. Op dit punt lijkt het voor werkgevers lastig te zijn om de ervaringsdeskundigheid los van bestaande niveaus te zien. De visie van Sterk uit Armoede hierin is dat ervaringsdeskundigheid niet past binnen het denken in bestaande opleidingsniveaus, ervaringsdeskundigheid is iets anders dan cognitief niveau. Ervaringsdeskundigheid staat los van het kunnen fungeren als een brugfunctie tussen de professional en mensen in armoede. Wel is het hiervoor belangrijk om op een bepaald niveau te kunnen reflecteren en communiceren.
- Focus op ervaringsdeskundigheid in de opleiding
 - Doordat de opleiding van Sterk uit Armoede een mbo-opleiding is geworden, moet de opleiding aan de kaders van het mbo voldoen. Dit betekent dat er naast de focus op ervaringsdeskundigheid, ook vaststaande vakken van het mbo zijn waaraan gewerkt wordt.

¹² Zie: Bijlage III - Voorbeelddocument: Criteria voor deelname aan opleiding

4.1.4 Lesinhoud

Het curriculum van de opleiding is opgezet aan de hand van de visie van expertisecentrum De Link in België, welke al sinds 1998 werkt aan de ontwikkeling van inzet van ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting.

Een groot en belangrijk onderdeel van de opleiding is het delen van het levensverhaal met de klas. De studenten bereiden ieder voor zich hun levensverhaal voor en presenteren dit in de hun klas. Vervolgens hebben ze het hierover, stellen ze elkaar vragen en leren ze aan de hand hiervan om patronen en mechanismen te herkennen die zij zich in hun leven hebben aangeleerd.

Levensverhaal

Vanaf de derde week van de opleiding worden de studenten voorbereid op het levensverhaal dat ze zullen gaan vertellen. Ze krijgen een 'levensboek' waarin zij hun verhaal kunnen schrijven. Hier staan ook vragen in die ze kunnen beantwoorden.

Het vertellen van de levensverhalen wordt op twee dagen in de week gedaan met de groep studenten en wordt begeleid door een duo van een docent en een ervaringsdeskundige docent. De duur van het vertellen van het levensverhaal verschilt per persoon, maar duurt in totaal gemiddeld 3 uur per persoon. De eerste helft van het levensverhaal gaat over het 'kindperspectief', dan volgt een pauze, waarna het levensverhaal wordt vervolgd op het punt waarvan de verteller heeft ervaren dat dit het keerpunt is geweest van kind naar volwassene. De rest van de dag wordt besteed aan het stellen van vragen en het bespreken van (gedeelde) ervaringen en patronen.

De studenten worden naast het vertellen van hun levensverhaal vrijgelaten om hun verhaal eventueel met beeld, foto's, muziek of PowerPoint te ondersteunen.

Het delen van het levensverhaal kan in sommige gevallen een zeer emotionele opgave zijn en zal niet voor iedereen even gemakkelijk zijn. Het kan voor sommige studenten helpen om na het uitschrijven van hun verhaal in 'het levensboek', het te vertellen aan een vertrouwenspersoon in hun persoonlijke omgeving, alvorens het aan de klas te vertellen. Dit kan helpen bij de focus op de mijlpalen en belangrijke momenten in het leven en kan bijdragen aan een gevoel van zekerheid in het delen van persoonlijke ervaringen.

Ervaringsdeskundige docenten kunnen ervoor kiezen om net als de studenten hun persoonlijke levensverhaal in de klas te delen. Dit kan bijdragen aan een versterkte vertrouwensband tussen student en docent, maar kan enkel worden gedaan als dit goed voelt voor de ervaringsdeskundige, in overleg met de klas. De ervaringsdeskundige docent heeft hierin rekening te houden met zijn/haar rol als duo-docent en de meerwaarde van het delen van zijn/haar hele levensverhaal voor het leerproces van de klas. Het kan zo zijn dat het voor de ervaringsdeskundige docent niet als meerwaarde wordt ervaren om het hele levensverhaal in één keer te delen. In dat geval kan ervoor gekozen worden om op specifieke momenten in gesprekken of tijdens lessen, fragmenten uit het levensverhaal te delen, om bij te dragen aan het leerproces van de ervaringsdeskundigen in opleiding.

In navolging van het vertellen van de levensverhalen door de studenten, wordt er gedurende de opleiding vaak gerelateerd aan patronen en mechanismen die te herleiden zijn aan de vertelde levensverhalen.

4.1.5 Stage

Volgens de uitgangspunten van Sterk uit Armoede leert men door te doen. Dit betekent dat ook het nieuwe beroep van de ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting het best geïntroduceerd wordt aan de arbeidsmarkt door te 'doen'. Een mooie opstap naar een betaalde functie voor de ervaringsdeskundige binnen een organisatie is dan ook een stage. Hierdoor wordt binnen een duidelijke termijn door de ervaringsdeskundigen in opleiding aan doelen gewerkt en heeft

de organisatie de tijd om de functie van de ervaringsdeskundige in de organisatie op te nemen. Ideaal zou zijn dat het nieuwe beroep voorafgaand aan de stage al voldoende is geïntroduceerd binnen de organisatie, zodat de expertise en ervaring van de stagiaire optimaal benut kunnen worden tijdens de stageperiode. Omdat de functie van de ervaringsdeskundige vanuit Sterk uit Armoede nog nieuw is binnen het werkveld, komt het helaas voor dat de stagiaires niet optimaal op hun kwaliteiten kunnen worden ingezet. Dit heeft in de meeste gevallen te maken met het gebrek aan kennis binnen de organisatie over de functie van de ervaringsdeskundige en hoe en bij welke werkzaamheden deze het best kan worden ingezet.

Om te zorgen dat de ervaringsdeskundigen in opleiding op een stageplek terechtkomen waar zij goed op hun plek zitten, wordt in eerste instantie uitgegaan van de interesses van de studenten. Wanneer een student affiniteit heeft in het werken met kinderen, wordt er in het netwerk van de student, school, contactpersonen van de gemeente en Sterk uit Armoede gekeken naar organisaties waar een koppeling gelegd kan worden tussen het werken met kinderen en de ervaringsdeskundigheid van de student. Andere studenten hebben meer met visie of beleid en zouden zich graag willen inzetten bij een gemeente om daar een brugfunctie te vervullen tussen de systeemwereld en de leefwereld van mensen in armoede. Op deze manier wordt per student gekeken op welke stageplek hij/zij het best tot zijn/haar recht zou komen.

Een aantal studenten heeft voorafgaand aan de stage een duidelijk beeld van de doelgroep waar zij het liefst mee zou willen werken. Wanneer dit nog niet het geval is, is de stageperiode een uitgelezen kans voor de studenten om te ontdekken met welke doelgroep of op welke werkplek zij graag werken.

Stageplekken

Het werven¹³ van stageplekken is een belangrijk onderdeel van Sterk uit Armoede. Hoe groter het aanbod van stageplekken, hoe groter de kans dat de studenten in de opleiding op een voor hen geschikte stageplek terechtkomen. Het werven van stageplekken gebeurt veelal door de studenten zelf, maar ook door het docententeam en het TAO van Sterk uit Armoede, in samenwerking met gemeenten.

De stagebegeleiding wordt bij Sterk uit Armoede door het ROC uitgevoerd. Dit betekent dat ook de introductie van de student op de stageplek wordt begeleid vanuit het docententeam van het ROC, waar ook de ervaringsdeskundigen weer een belangrijke rol spelen. Door het directe contact dat de docenten hebben met zowel de stageplaatsen als de studenten, is het aan de docenten om de klassenlijsten aan te vullen met de contactgegevens van de stageplekken. Omdat het TAO een belangrijke positie heeft in het benaderen van (potentiële) werkgevers van opgeleide ervaringsdeskundigen, is het zaak dat de contactgegevens van de stageadressen tijdig worden aangedragen door de docenten aan het TAO. Deze gegevens worden binnen Stichting Mens en Maatschappij verzameld. Op deze manier wordt er toegewerkt naar een uitgebreid adressenbestand van organisaties en initiatieven waar studenten stage kunnen lopen of aan het werk zouden kunnen na het afronden van de opleiding. In de omgang met deze gegevens wordt rekening gehouden met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), zoals vastgesteld in de privacywetgeving in 2018.

Geschikte stageplekken zijn te vinden in o.a.:

- Welzijnswerk
- Maatschappelijk werk
- Schuldhulpverlening
- Woningcorporaties
- Sociale dienst/gemeenten
- Leger des Heils
- Verslavingszorg

¹³ Zie: 4.2 Werkgeversbenadering

- Jeugdzorg/GGD/CJG/kraamzorg/verloskundigen
- Thuislozenopvang
- Sociale wijkteams
- Onderwijs

Het uitgangspunt van een geschikte stage- en/of werkplek voor de ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting, is dat het een plek moet zijn waar hij/zij het verschil kan maken voor mensen die in armoede leven.

Het voorbereiden van stageleerbedrijven op de komst van de ervaringsdeskundige in opleiding overlapt met het toewerken naar betaald werk voor opgeleide ervaringsdeskundigen¹⁴. Wat hiervan verschilt is dat de stageplekken moeten voldoen aan de eisen die door het ministerie zijn vastgelegd voor mbo-opleidingen. De studenten krijgen praktijktoetsen die op de stage uitgevoerd moeten kunnen worden. Een van de eisen is dan ook dat de stagiair voor het voldoen aan de praktijkopdrachten en toetsen in contact komt met de doelgroep.

4.1.6 Intervisie

Tijdens de stageperiode van de studenten in de opleiding worden er intervisiebijeenkomsten gehouden. Het stagelopen is voor de studenten een eerste ervaring met het delen van hun ervaringsdeskundigheid in het werkveld. Omdat de studenten vanuit een nieuwe rol en functie leren werken, is de kans groot dat zij op hun stage tegen situaties aanlopen waarin zij zich onzeker of ongemakkelijk voelen vanuit hun rol als stagiaire ervaringsdeskundige. Om te zorgen dat de studenten zich goed blijven voelen en ontwikkelen in hun rol als ervaringsdeskundige, is het goed om hierbij stil te staan. De intervisiebijeenkomsten, die in afstemming met het lesrooster worden gehouden, moeten de ruimte en de veiligheid bieden voor het delen ervaringen op de stages. Bij Sterk uit Armoede wordt hieraan gewerkt door de klassen op te delen in groepjes studenten, zodat er niet meer dan 6 studenten bij elkaar in een groepje zitten. Door de groepen klein en overzichtelijk te houden ontstaat er zoveel mogelijk ruimte voor de studenten om een casus te kunnen delen, die op een gestructureerde manier wordt besproken. Met de intervisiebijeenkomsten zou na de eerste zes weken stagelopen kunnen beginnen, ervan uitgaande dat de eerste onwennigheid van een nieuwe omgeving tegen deze tijd wat is verminderd. Bij Sterk uit Armoede is het streven om de bijeenkomsten gemiddeld één keer per twee maanden te kunnen realiseren.

Om zoveel mogelijk uit de intervisiebijeenkomsten te kunnen halen is het goed om een vaste structuur aan te houden om met elkaar in gesprek te gaan en een ingebrachte casus uit te diepen. Bij Sterk uit Armoede wordt er gebruik gemaakt van de *incidentmethode*¹⁵.

De intervisiebijeenkomsten worden op het moment van schrijven begeleid vanuit de projectleiding van Sterk uit Armoede. Ideaal zou het zijn als een opgeleide ervaringsdeskundige de intervisie zou kunnen begeleiden. De eigen ervaringen van een ervaringsdeskundige met werkervaring zouden kunnen bijdragen aan de bewustwording van het eigen handelen van de stagiaires. Enige training of ervaring in het begeleiden van intervisie zou in dit geval noodzakelijk zijn.

4.1.7 Nazorg

De opleiding tot *Ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting* vraagt veel van de studenten. Tijdens de opleiding is het de bedoeling dat de studenten in hun verleden duiken en hun rugzak aan ervaringen ondersteboven keren om te verwerken en om te leren dit in te zetten tot bruikbaar gereedschap. Dit maakt dat deze opleiding een relatief grote impact maakt op de studenten, die vaak ook tijdens het volgen van de opleiding thuis de eindjes aan elkaar moeten knopen om

¹⁴ Zie: 4.2 Werk

¹⁵ Zie: Bijlage IX – Incidentmethode intervisie

financieel rond te komen en hun gezin te onderhouden. Gezien de impact van de opleiding op studenten en hun persoonlijke situatie is er een realistische kans dat sommige studenten de opleiding niet kunnen afronden. Door de aanpak Sterk uit Armoede stevig neer te zetten en te blijven ontwikkelen is het mogelijk om uitval binnen de opleiding zoveel mogelijk te voorkomen, maar niet alles is te voorzien. Wel is het mogelijk om voorafgaand aan de start van de opleiding een nazorgtraject vast te leggen. Het is belangrijk dat de student niet aan zijn lot wordt overgelaten als deze, om welke reden dan ook, voortijdig stopt met de opleiding. Er moeten voorafgaand aan de start van de opleiding duidelijke afspraken zijn met gemeenten, docenten en TAO over wie welke rol heeft in de nazorg van de opleiding.

In Noord-Nederland is de opleiding zo georganiseerd dat de studenten ten alle tijden terecht kunnen bij de schoolmaatschappelijk werker van ROC Noorderpoort. Bij Sterk uit Armoede is vooral te zien dat strubbelingen van/met studenten in de opleiding vaak binnen de klas, of met het docententeam worden opgelost. Wanneer de situatie onhoudbaar blijkt en stoppen met de opleiding voor een student niet voorkomen kan worden, wordt dit als zodanig besproken tussen docenten en de betreffende student. Wanneer het duidelijk is dat de student stopt met de opleiding is het belangrijk dat dit duidelijk gecommuniceerd wordt met het TAO. Het TAO onderhoudt het contact met de samenwerkende gemeenten en heeft hierin een verantwoordelijkheid in de communicatie over de deelname van de studenten. Wanneer een gemeente de opleiding voor twee studenten heeft bekostigd, moet deze gemeente op de hoogte gesteld worden wanneer een student dreigt uit te vallen. Dit kan namelijk gevolgen hebben voor zowel de opleidingskosten en het begeleidingstraject vanuit de gemeente. Het uitschrijven van een student wordt bij Sterk uit Armoede gedaan door ROC Noorderpoort. Wanneer de student wordt uitgeschreven moet dit ook bij het TAO duidelijk zijn, zodat gecheckt kan worden of de betalende gemeente van de student er recht op heeft (een deel van) het betaalde bedrag terug te ontvangen. Dit kan gaan om organisatiekosten voor Sterk uit Armoede zowel als het te betalen lesgeld aan DUO¹⁶.

Wanneer een student daadwerkelijk stopt met de opleiding wordt met de student, docenten, TAO en werkcoach van de student besproken wat het vervolgtraject van de student al zijn en hoe de gemeente hier een rol in kan/gaat spelen. Voor de student wordt uitgeschreven bij de opleiding moet het vervolgplan duidelijk zijn.

4.1.8 Terugkomdagen

Op het moment dat de ervaringsdeskundigen de opleiding hebben afgerond is het belangrijk dat zij in contact blijven met de organisatie van Sterk uit Armoede om verschillende redenen.

Een van deze redenen is dat het beroep van de *Ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting* nieuw is in het werkveld. Mede hierdoor en de rol van de ervaringsdeskundige om tussen de professional en de cliënt te staan, kunnen ertoe leiden dat de ervaringsdeskundige zich eenzaam kan voelen in zijn positie. Om de opgeleide ervaringsdeskundigen te kunnen ondersteunen in de ontwikkeling van hun beroep en hun positie op de werkvloer worden er vanuit Sterk uit Armoede terugkomdagen georganiseerd. Onderdeel van de terugkomdagen is een intervisiebijeenkomst volgens de *incidentmethode*¹⁷ die ook tijdens de opleiding wordt gehanteerd. Naast intervisie wordt er tijdens de terugkomdagen ook gezorgd voor ruimte om kennis en ervaringen van het werken als ervaringsdeskundige met elkaar te delen. Deze terugkomdagen zijn op het moment van schrijven nog in ontwikkeling, er wordt gezocht naar een geschikte vorm die past bij de behoefte van de opgeleide ervaringsdeskundigen.

¹⁶ Zie: 4.5 Financiering

¹⁷ Zie: Bijlage IX - Incidentmethode intervisie

4.2 Werk

Sterk uit Armoede werkt samen met gemeenten en organisaties/werkgevers. Zij zien de inzet van ervaringsdeskundigen als een investering die maatschappelijk veel kan opleveren en de kans biedt om preventief te werken.

Voorbeelden van organisaties waar opgeleide *Ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting* werken zijn ROC Noorderpoort, Leger des Heils en welzijnsorganisatie Tinten.

Werkgeversbenadering

Om het doel van Sterk uit Armoede te bereiken zijn er werkgevers nodig die de meerwaarde zien van het werken met ervaringsdeskundigen in de organisatie. Om te zorgen dat werkgevers bekend raken met de mogelijkheden van Sterk uit Armoede en daarmee een nieuwe manier van kijken naar en omgaan met generatiearmoede, is het van belang om actief bezig te zijn met het benaderen van potentiële werkgevers voor de ervaringsdeskundigen.

Het bereiken van potentiële werkgevers voor ervaringsdeskundigen (opgeleid en stagiaires) gaat via verschillende wegen:

- Werkbijeenkomsten van de gemeenten:
 - De contactpersonen van Sterk uit Armoede bij gemeenten (beleidsambtenaren) organiseren, in samenwerking met een tandem vanuit het TAO, bijeenkomsten binnen hun eigen gemeente en soms geclusterd met meerdere gemeenten.
 - Aanwezig bij de werkbijeenkomsten zijn:
 - Contactpersonen (beleidsambtenaren) van de betrokken gemeenten
 - Ervaringsdeskundigen in opleiding van de betreffende gemeenten
 - Duo van projectleider en opgeleide ervaringsdeskundige vanuit het TAO
 - Stagebegeleiders van de ervaringsdeskundigen in opleiding en eventueel andere collega's van de stageplek
 - (Potentiële) werkgevers van opgeleide ervaringsdeskundigen
 - Docent van Noorderpoort
 - Het doel van de werkbijeenkomsten, die tijdens de stageperiode van de ervaringsdeskundigen in opleiding plaatsvinden, is om het nieuwe beroep van de ervaringsdeskundigen te bespreken en met elkaar de mogelijkheden in het werkveld te verkennen en te benutten^{18 19}.
- Docententeam van de opleiding:
 - Omdat ROC Noorderpoort zich richt op beroepsonderwijs, is daar veel expertise en ervaring in huis om studenten richting stages te begeleiden. Dit betekent dat er ook voor de studenten van de opleiding van Sterk uit Armoede mogelijkheden voor stageplekken zijn via het netwerk van het docententeam van Noorderpoort.
- Studenten van de opleiding en hun netwerk:
 - Een aantal ervaringsdeskundigen in opleiding zijn via vrijwilligerswerk of een participatiebaan betrokken (geweest) bij verschillende organisaties waardoor zij in hun zoektocht naar een geschikte stageplek in sommige gevallen terecht kunnen bij hun eigen netwerk.
- Projectorganisatie van Sterk uit Armoede en haar netwerk:
 - Door het grote netwerk dat is opgebouwd door de projectorganisatie van Sterk uit Armoede worden veel organisaties bereikt die belang hebben bij het bieden van een stageplek aan een ervaringsdeskundige in opleiding of een betaalde functie voor een opgeleide ervaringsdeskundige.

¹⁸ Zie: Bijlage IV - Voorbeelddocument: In samenwerking voorbereiden van stage-/werkplekken

¹⁹ Zie: Bijlage V - Voorbeelddocument: Uitnodiging werkbijeenkomst

- Er zijn ambassadeurs van de aanpak die hun netwerk inzetten voor het benaderen van werkgevers.
- PR:
 - Door de PR vanuit Sterk uit Armoede worden veel organisaties bereikt die belang hebben bij een ervaringsdeskundige in de organisatie. Omdat Sterk uit Armoede steeds meer bekendheid krijgt in het werkveld, gebeurt het steeds vaker dat Sterk uit Armoede wordt benaderd vanuit verschillende organisaties en initiatieven met een aanvraag voor de inzet van een ervaringsdeskundige. Bijvoorbeeld ervaringsdeskundigen betrekken bij onderzoek naar roken tijdens de zwangerschap onder de doelgroep.

Voorbereiding op de werkplek

Omdat Sterk uit Armoede een nieuwe visie en beroep met zich meebrengt is het nodig om werkgevers goed te informeren voordat zij een ervaringsdeskundige in opleiding (als stagiair), of een opgeleide ervaringsdeskundige (in een betaalde functie) aannemen. Ervaringsdeskundigen geven aan ook na het afronden van de opleiding van Sterk uit Armoede nog kwetsbaar te zijn. Ervaringsdeskundigen zijn gevormd door hun ervaringen met generatiearmoede en sociale uitsluiting. Des te meer is het noodzakelijk om een goed ingerichte en duidelijke functie voor de ervaringsdeskundige op te bouwen.

Door het TAO wordt met de werkgever voorbereid dat er een ervaringsdeskundige in de organisatie komt. De organisatie moet zelf achter de inzet van een ervaringsdeskundige staan om het kantelen in denken en doen te kunnen bewerkstelligen. Werkgever en TAO spreken samen de wederzijdse verwachtingen uit. De toekomstige collega's op de werkvloer moeten geïnformeerd worden wat het werken met een ervaringsdeskundige inhoud. Zowel de kansen die het biedt als de aandachtspunten. Het werken in een duo is nieuw en niet altijd even gemakkelijk, voor beide partijen. Waar nodig, wordt begeleiding aangeboden vanuit het TAO. Dit kan in de vorm van workshops en informatiebijeenkomsten, tot individuele begeleiding van professionals en ervaringsdeskundigen. Wat heeft de werkgever nodig en wat zijn de eisen vanuit de organisatie?

Voor meer informatie over de inzet van ervaringsdeskundige bij een organisatie, zie werkgeversfolder²⁰.

4.3 Verspreiding

Naast de pijlers *opleiding* en *werk*, is *verspreiding* van de aanpak cruciaal voor het succes van de aanpak.

Huidige situatie in Noord-Nederland

In Noord-Nederland is de aanpak op het moment van schrijven verspreid naar alle gemeenten in de provincie Groningen en alle gemeenten in de provincie Drenthe, op één gemeente na. ROC Noorderpoort is hierbij vaste aanbieder van de opleiding. Er liggen contacten met gemeenten in Friesland en Twente, die worden aangehaald op het moment dat er ruimte voor is bij de projectleiding. Naast de gemeenten is een groot aantal maatschappelijke organisaties is samenwerkingspartner van, of betrokken bij de aanpak.

4.3.1 PR

- Site

Regelmatig bijhouden, inhoud van de aanpak, links naar interviews en artikelen.

- Folders algemeen en werkgeversfolder, waarschijnlijke uitbreiding naar een folder voor ervaringsdeskundigen en een folder voor de collega/duopartner (professional) van de ervaringsdeskundigen.

²⁰ De informatieve folder voor werkgevers van is te vinden op www.sterkuitarmoede.nl

- Media-aandacht/ Interviews (Trouw, Schuldsanering, etc.) en artikelen
- Promotiefilm

Informatief animatiefilmpje ter introductie van Sterk uit Armoede.

- Netwerk
Waaronder contact onderhouden met gemeenten.
- Inhoudelijk jaarverslag, zowel formeel²¹ als populair
- Financiële verantwoording aan subsidieverstrekkers
- Nieuwsbrief

4.3.2 Workshops

De workshops worden altijd in duo's verzorgt, een projectleider en een ervaringsdeskundige. De workshops zijn interactief, waarbij de projectleider vertelt over de aanpak en de ervaringsdeskundige vertelt over de rol en inhoud van het werken als ervaringsdeskundige. Er wordt gewerkt zonder toevoeging van PowerPoint of andere presentatievormen. Het gesprek met de aanwezigen staat voorop.

Workshops die gegeven worden aan partners van Sterk uit Armoede zullen gratis gegeven worden. Dit wil zeggen dat er minimaal aan de instapbijdrage is voldaan.

Workshops die gegeven worden bij/aan externen dienen altijd vergoed te worden.

- Een kleine workshop zonder al te veel voorbereidingstijd kost 300€.
- Een groot dag-optreden met meer voorbereidingstijd kost 450€.
- De ervaringsdeskundige wordt vergoed met een VVV-tegoedbon twv 50€ en krijgt een reiskostenvergoeding.

4.3.3 Werkconferenties

Jaarlijks wordt er per provincie in ieder geval een werkconferentie georganiseerd. Hiervoor worden stakeholders uitgenodigd en de conferenties hebben een thema, zoals 'Ervaringsdeskundigheid in generatiearmoede en sociale uitsluiting'²² en 'Werken met opgeleide ervaringsdeskundigen'.

4.4 Financiering

Voordat begonnen wordt met het starten van de aanpak, moet er een begroting²³ opgesteld worden, waarin alle kostenposten worden opgenomen.

De financiering van het project is gerealiseerd door verschillende partijen, namelijk:

- **Gemeenten:** met gemeenten is een overeenkomst²⁴ gemaakt, waarbij zij partner worden van het project en inwoners van hun gemeente mee kunnen doen aan de opleiding. Partnerschap houdt in dat:
 - Elke gemeente instapkosten betaalt van € 0,15 cent per inwoner van de gemeente.
 - De gemeente die partner wordt kan altijd een beroep doen op het TAO voor informatiebijeenkomsten, workshops en dergelijke.
 - De gemeente voor elke deelnemer aan de opleiding 'Ervaringsdeskundigheid in Armoede en Sociale uitsluiting' € 3000,- per jaar (een tweejarige opleiding) betaalt. Van dit bedrag wordt het DUO lesgeld van € 1155,- (bedrag 2018-2019) betaald en de organisatiekosten van het project te dekken. Organiseatiekosten zijn alle activiteiten zoals het organiseren van de opleiding, kwaliteitsbewaking, werving en selectie, samenwerking en afstemming met

²¹ Zie: Bijlage XI – Jaarverslag Sterk uit Armoede 2017

²² Zie: Bijlage XII – Voorbeeldprogramma werkconferentie

²³ Zie: Bijlage VII – Voorbeeld begroting

²⁴ Zie: Bijlage II – Voorbeelddocument: Afspraken met gemeenten

Noorderpoort en maatschappelijke organisaties, informatiebijeenkomsten, communicatie en media, enthousiasmeren en informeren van (potentiële) werkgevers, ontwikkelen van de functie en begeleiding van ervaringsdeskundigen. De uitvoering wordt gedaan door het TAO.

- De gemeente de reiskosten en eventuele kosten voor kinderopvang e.d. voor haar rekening neemt, die de 'ervaringsdeskundige in opleiding' moet maken om de opleiding te kunnen volgen. De gemeente regelt dit rechtstreeks met de deelnemer.
- Wanneer een deelnemer binnen de eerste 3 maanden van de opleiding stopt wordt het bedrag van € 3000,- teruggestort naar de gemeente. Stopt een deelnemer binnen 6 maanden van het begin van de opleiding wordt de helft van het bedrag teruggestort. Stopt een deelnemer na het eerste half jaar met de opleiding, dan vindt geen restitutie plaats van het betaalde bedrag.
- **De Provincie:** deze is nadrukkelijk betrokken bij de aanpak en in gesprek met gedeputeerde en/of statenleden is besproken wat de provincie financieel wil bijdragen aan het project.
- **Verschillende fondsen:** fondsen zijn actief benaderd om een financiële bijdrage te leveren aan het project. De fondsen waren zowel plaatselijk/regionaal als landelijk.

Literatuurlijst

Bergh, M. v., & Brinke, F. t. (2015). *Projectplan Sterk uit Armoede*. Stichting Mens en Maatschappij.

Jansen, F.M. & Willekes, K.M. (2017). *Sterk uit Armoede. Praktijkgericht onderzoek naar de ervaringen van de betrokken partijen*. Onderzoeksopdracht, Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Hanzehogeschool Groningen in opdracht van Stichting Mens en Maatschappij.

Aanbevolen

Hart, W. & Buiting, M. (2012) *Verdraaide organisaties. Terug naar de bedoeling*. Vakmedianet Management B.V.
ISBN13 9789013105735

Sinek, S. (2011) *Start with Why. How great leaders inspire everyone to take action*. Penguin Putnam Inc
ISBN13 9781591846444

Bijlage I – Voorbeelddocument: Actielijst TAO-overleg

TAO-overleg 7 november 2017

Aanwezig: A., B., C., D. en E.

Onderwerp	Actie	Wie?
22 november Lutjegast	Symposium	A. en B. en C. gaat mee
23 november Ede	Workshop met C.	- A. mailt B. dat we iemand zoeken - A. vraagt of B. kan - Wanneer B. niet kan onderzoeken C. en E. of één van hen zou kunnen.
Stageplekken	Contact onderhouden over beschikbare stageplekken	B., C. en D. houden elkaar en E. op de hoogte.
Stageopdrachten	Stageopdrachten verzamelen	F.
	Aansluiting opdrachten met ervaringsdeskundigheid	A. en F. overleggen dit met G.
Voorbeeld/advies stagevergoeding	Voor werkgevers is het van belang om te weten of iemand in de bijstand zit. Advies vanuit het TAO aan Goede start is is max. €75,- pm zodat mensen niet in de problemen raken met de bijstand. Belangrijk voor de werkgever om het goed af te stemmen met de stagiaire. Werkgevers kunnen ervoor kiezen geen stagevergoeding te geven.	A. geeft dit door aan B.
Nieuwsbrief SuA	Contact met A.	A.
Flyer opleiding	Moet worden vernieuwd: - Hierover contact onderhouden met J. - Contact opnemen met A. om de oude flyer van de site te halen en een vervangende tekst te schrijven.	B.
Intake Drenthe	<u>Eerste ronde:</u> Maandag 13/11 en donderdag 16/11 in de bufferweek. <u>Tweede ronde:</u> Vrijdag 8/12 en dinsdag 12/12	A. en B.
Initiatief ervaringsdeskundigheid in Friesland	Contact opnemen/onderhouden	B. heeft een leuke kennismaking gehad en onderhoudt contact.
BMWE-gemeenten	Werkcoaches nemen het initiatief om werkgevers uit te nodigen.	B.
DUO-lesgeld	Verdelen van de gemeenten onder B., C. en D. om te zorgen dat het lesgeld wordt betaald.	B./C. D. voor 27 nov

Volgende TAO-overleg **dinsdag 19 december om 8.30 uur** locatie Noorderpoort in Veendam

Bijlage II - Voorbeelddocument: Afspraken met gemeenten



Sterk uit Armoede; afspraken tussen gemeenten en Stichting Mens en Maatschappij

Om de introductie van 'Sterk uit Armoede' en het werken met 'Ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting' in de gemeente uit te gaan voeren, wordt de gemeente partner van de Stichting Mens en Maatschappij.

Wat doet de Stichting Mens en Maatschappij

De Stichting Mens en Maatschappij verzorgt de algehele projectleiding, coördinatie, ontwikkeling en verspreiding van de aanpak in Noord-Nederland. Naar een vorm, waarbij de duurzaamheid van de methodiek geborgd zal zijn en het eigenaarschap bij de betrokkenen ligt, wordt met partners gezocht voor de periode na 2019. De gedachte gaat uit naar een coöperatieve vorm.

Stichting Mens en Maatschappij werkt samen met:

- a. Een groot aantal gemeenten en maatschappelijke organisaties die de aanpak introduceren en vormgeven,
- b. Noorderpoort die de opleiding verzorgt en
- c. Een landelijke stuurgroep die de aanpak landelijk afstemt en verspreidt.

Wat draagt de gemeente bij

- De gemeente draagt potentiële deelnemers voor de opleiding aan en hanteert hierbij de criteria van Sterk uit Armoede. Uiteindelijke selectie van de deelnemers ligt bij de docententandem van de opleiding en Stichting Mens en Maatschappij.
- De gemeente werkt hierin samen en/of stemt af met maatschappelijke organisaties die bekend zijn, en werkt met, inwoners in generatiearmoede. En die eventueel bereid zijn stage en/of werkplekken te gaan bieden.
- De gemeente heeft de intentie de toekomstige opgeleide ervaringsdeskundige te ondersteunen bij het vinden van een baan als deze met goed gevolg slaagt voor de opleiding.
- De gemeente houdt contact met de deelnemer tijdens de opleiding over de voortgang en over de wensen en kansen daarna. En om belemmeringen zoals onder andere eisen ten aanzien van sollicitatieplicht weg te kunnen nemen.

Wat ontvangt de gemeente terug

De gemeente introduceert hiermee een nieuwe visie op generatiearmoede en een nieuwe werkwijze om deze vicieuze cirkel bij vele inwoners te doorbreken.

Zij heeft de mogelijkheid om inwoners die bekend zijn met generatiearmoede en momenteel (in de meeste gevallen) in de bijstand zitten, op te leiden tot 'Ervaringsdeskundige in armoede en sociale

uitsluiting' en vervolgens deze opgeleide ervaringsdeskundigen bij samenwerkingspartners in te zetten.

De gemeente ontvangt de inzet van Stichting Mens en Maatschappij:

- Als partner in het introduceren van de nieuwe visie en aanpak,
- Door inzet van het TAO (Team Advies en Ondersteuning) waar samen met reeds opgeleide ervaringsdeskundigen workshops, voorlichtingsbijeenkomsten en begeleiding wordt geboden,
- Door samenwerking met het maatschappelijk veld om de nieuwe visie op generatiearmoede en de nieuwe manier van werken, vorm te geven en te implementeren,
- In begeleiding bij werving en selectie van de deelnemers,
- In de werving van potentiële werkgevers, begeleiding op de werkvloer door intervisie en bijeenkomsten,
- Door professionalisering en ontwikkeling van het vak en de functie van ervaringsdeskundige, en daarmee verhoging van de effectiviteit van de aanpak,
- Door diverse communicatiemiddelen,
- Jaarlijks (gratis) werkconferentie om stand van zaken uit te wisselen en het vak en de optimale inzet van de ervaringsdeskundigen te ontwikkelen.

Wat levert het de inwoner, de gemeente en de samenleving op

- Perspectief, zingeving en beweging voor de mensen die de opleiding gaan volgen en de mensen die zij gaan bereiken.
- Meer kansen voor kinderen.
- De meerderheid van de mensen heeft arbeidsperspectief, hetzij als ervaringsdeskundige dan wel in andere betaalde banen.
- Het doorbreken van de jaarlijkse steeds terugkomende kosten van de bijstand per persoon die in een betaalde baan gaat werken.
- Minder gebruik van voorzieningen zoals zorg, schuldhulpverlening, voedselbanken etc.
- Minder wanbetalers voor bedrijven en organisaties.
- Op de lange termijn: kinderen hebben perspectief gekregen en zijn in staat om de vicieuze cirkel van generatiearmoede te doorbreken. Dit bespaart leed en kosten.

Financiën

- Elke gemeente die partner wordt bij 'Sterk uit Armoede', betaalt een instapbijdrage van 15 cent per inwoner.
- Als 'partner' kan de gemeente potentiële deelnemers aanmelden voor de opleiding. Per deelnemer betaalt de gemeente €3.000 per jaar per persoon voor de tweejarige opleiding.
- De gemeente neemt de leskosten voor DUO, reiskosten en eventuele kosten voor kinderopvang e.d. voor haar rekening die de 'ervaringsdeskundige in opleiding' moet maken om de opleiding te kunnen volgen. Zij regelt dit rechtstreeks met de deelnemer.
- In het geval een deelnemer tussentijds stopt en de opleidingsplek niet meer door een ander kan worden ingenomen, vindt geen restitutie plaats van het betaalde bedrag.

Bijlage III - Voorbeelddocument: Criteria voor deelname aan opleiding



Noorderpoort

Criteria voor deelname aan de opleiding van 'Sterk uit Armoede'
'Ervaringsdeskundigheid in armoede en sociale uitsluiting'

De opleiding is drempelloos ten aanzien van diploma en opleidingsniveau. Er gelden wel andere criteria:

Selectiecriteria

1. Mensen die ervaring hebben met langdurige armoede en generatiearmoede. En daarmee met meerdere vormen van uitsluiting. Een uitsluiting die zijn gevolgen heeft op de binnenkant van de mens en dus diens zelfbeeld aantast. En die ook zijn effecten heeft op vaardigheden die men nodig heeft om deel te kunnen nemen in de maatschappij.
2. Mensen die in de loop van hun leven geconfronteerd werden met vormen van structurele, maatschappelijke uitsluiting op verschillende vlakken, zoals bijvoorbeeld onderwijs, huisvesting, recht, gezondheid en werk.
3. Mensen die bereid zijn om met hun eigen levenservaringen aan de slag te gaan en die de verwerking daarvan willen doormaken. Dus mensen die bereid zijn om te reflecteren en om confrontaties met zichzelf en hun geschiedenis aan te gaan.
4. Mensen die beschikken over een zekere mate van communicatieve vaardigheden. Zowel in staat zijn om actief te luisteren naar anderen, als begrijpend kunnen lezen en schrijven.
5. Mensen die gemotiveerd en bereid zijn om samen te werken met professionals.
6. Mensen met empathie, die openstaan voor de verschillen tussen mensen en hierin op een respectvolle manier met anderen om kunnen gaan.

Uitsluitingscriteria

1. Mensen die te maken hebben met verslavingsproblematiek of met een ernstige psychiatrische problematiek.
2. Mensen die pas op latere leeftijd te maken hebben gekregen met materiële armoede. Ervaring leert dat het risico daarbij groot is dat ze denken en voelen vanuit een middenklasse patroon. En daarmee minder begrip hebben voor mensen die van jongs af aan op diverse maatschappelijke terreinen zijn uitgesloten.

Bijlage IV - In samenwerking voorbereiden van stage-/werkplekken



In samenwerking voorbereiden van stage/werkplekken

In de Drentse werkgroep Sterk uit Armoede van 14 februari 2018, is een voorstel uitgewerkt om een goede matching van de 'Ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting' en werk-(stage)plekken voor te bereiden.

Het is van belang om vanaf het begin van de opleiding de deelnemers/studenten van de eigen gemeente goed te volgen en op de hoogte te zijn van wat zij nodig hebben en wensen. Om deze reden heeft iedere deelnemer een eigen vast contactpersoon (meestal werkcoach) bij de gemeente en houdt de beleidsmedewerker van de gemeente die de contactpersoon is van Sterk uit Armoede, een vinger aan de pols.

Vervolgens is ons ideaalbeeld dat werkgevers, die passen bij de ambitie en talenten van de ervaringsdeskundigen, klaar staan om hen een stage en/of werkplek te bieden.

In de Drentse werkgroep is voor deze ambitie een voorstel uitgewerkt:

Stap 1: 'sessie met de deelnemers'

Na ongeveer twee maanden na de start van de opleiding, nodigen de contactpersoon en betrokken werkcoaches van de gemeente haar eigen deelnemers aan de opleiding uit, samen met een ED-docent en projectleiding van Sterk uit Armoede.

Centraal staat de vraag aan de deelnemers: 'Hoe gaat het en wat kunnen wij voor jou doen om je op de goede plek te krijgen?'

Stap 2: 'contact met (potentiele) werkgevers'*

In de eerste sessie bereiden we deze stap voor, die plaatsvindt na ongeveer 4 a 5 maanden na de start van de opleiding als de deelnemers stageplaatsen gaan zoeken. Deze kan allerlei vormen hebben. De gemeenten zijn bereid en in staat hun netwerk in te zetten en zo nodig een motiverende rol te spelen. Centraal staan de wensen van de deelnemers en de werkgevers en de voorbereiding van het gaan werken met ervaringsdeskundigen, die een nieuwe visie en aanpak met zich meebrengen. Dit vergt een goede voorbereiding op de werkvloer.

Stap 3: Conferentie*

De stem van de ervaringsdeskundigen en de nieuwe aanpak van armoede, willen we breed laten horen. Binnenkort starten nieuwe raden en wethouders, die zich graag inwerken. In juni 2018 plannen we een conferentie, zo mogelijk in het provinciehuis in het bijzijn van Jetta Klijnsma. De betrokken gemeenten nodigt haar netwerk uit (of zelf, of via SuA).

* In dit geval is het mogelijk dat we stap 2 en 3 combineren.

Concrete planning step 1

In verband met de praktische haalbaarheid en werkgevers die in veel gevallen bovengemeentelijk zijn georganiseerd, is het voorstel om waar mogelijk te clusteren:

(Cluster) gemeente	Aantal deelnemers	Kartrekker
Emmen	7	V.
Assen, Tynaarlo, Aa en Hunze, Noordenveld/Leek	9	I.
Meppel, Westerveld, Hoogeveen	6	C.

Data die wij als team van Sterk uit Armoede hiervoor reserveren:

- Donderdagochtend 29 maart
- Donderdag 5 april gehele dag
- Donderdag 12 april tot 14.00 uur

Vervolgafspraken:

De volgende bijeenkomst van de werkgroep verbreden we naar alle deelnemende gemeenten in Drenthe. Daarbij nodigen we ook de gemeenten uit die nu geen deelnemers in de klas hebben.

We nodigen de contactpersonen/beleidsmedewerkers uit, met de mededeling dat zij indien gewenst een ander (werkcoach) mee kunnen nemen.

Datum: dinsdag 17 april van 15 uur tot 17.00 uur in gemeentehuis Assen

Bijlage V - Voorbeelddocument: Uitnodiging werkbijeenkomst



Aan:

Deelnemers/Studenten aan de opleiding tot ervaringsdeskundige
Stagebegeleiders/stageplekken van de studenten
Hun docent van het Noorderpoortcollege
Geïnteresseerde maatschappelijke organisatie/ potentiële werkplekken
Een aantal collega's van de gemeente

Namens Werkplein Ability (gemeenten Bedum, de Marne, Winsum en Eemsmond) en Stichting Mens en Maatschappij, het TAO (van Sterk uit Armoede), nodigen we u/ jullie uit voor een bijeenkomst op:

Datum: Maandag 14 mei 2018

Tijd: 14.00 uur tot uiterlijk 16.00 uur

**Locatie: trainingsruimte van Werkplein Ability
Nijverheidsweg 12 in Uithuizen**

In september 2017 is de opleiding tot 'Ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting' van start gegaan met 5 deelnemers uit de gemeenten (BMWE/ Bedum, de Marne, Winsum en Eemsmond). Alle deelnemers hebben nu 2 dagen school en een stageplek gevonden voor 2 dagen en zijn inmiddels hiermee gestart.

Met Sterk uit Armoede introduceren we een nieuw beroep en het werken met 'ervaringsdeskundigheid in generatiearmoede en sociale uitsluiting' is nieuw voor alle partijen, die o.a. werkzaam zijn in het Sociale Domein.

Graag gaan we met elkaar in gesprek over hoe het nu gaat en waar de ervaringsdeskundigen in de toekomst mogelijk kunnen gaan werken.

We buigen ons over de vragen:

1. Waar liggen kansen in het werkveld en wat zijn de aandachtspunten?
2. Waar liggen wensen en mogelijkheden in het werkveld (bij de organisaties en de ervaringsdeskundigen)?
3. Hoe geven we gezamenlijk vorm aan het perspectief op een goede werkplek voor de opgeleide ervaringsdeskundigen?

Graag even een bevestiging van uw aanwezigheid aan: ...

Met vriendelijke groet,

Famke ten Brinke (Stichting Mens en Maatschappij) en ... (Werkplein Ability).

Telefoon: 06-... en 06-...

Bijlage VI - Functieprofiel Ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting

Doel

Mensen in (generatie)armoede beter bereiken waardoor hulp beter ingezet kan worden. Met inzet van opgeleide ervaringsdeskundigen wordt de kloof tussen de leefwereld van de mensen in armoede en de systeemwereld kleiner.

Wat ga je doen?

Je brengt het perspectief van mensen in armoede in binnen de organisatie. Je bent bezig met het ontwikkelen, opzetten en uitvoeren van preventieve, collectieve activiteiten. Je draagt bij in het vinden van inwoners die leven in armoede en legt contact met hen. Samen met de inwoner ondersteun je hen in de weg naar zelfredzaamheid. Dit doe je onder andere door te bemiddelen in de vertrouwensrelatie tussen hulpverlener en het vertalen van de belevingswereld van de inwoner naar je collega's.

Taken

- Individuele ondersteuning en begeleiding
- Groepswork
- Beleidswork (binnen organisatie of overkoepelend, op lokaal of bovenlokaal niveau)
- Vorming, supervisie en advies (naar mensen in armoede, hulpverleners, beleidsmakers)
- Onderzoek

Wat moet je kunnen?

- Je hebt een afgeronde opleiding ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting.
- Na een eerste inwerkperiode kun je zelfstandig werken (in de eerste periode werk je vanuit een duo functie).
- Kunnen omgaan met nabijheid versus afstand. Het wordt als essentieel gezien dat de ervaringsdeskundige nabij kan en durft te zijn, zonder mee te gaan in de emotiestroom.
- Je kunt in een team werken.
- Je durft kritisch te zijn en kunt feedback geven en ontvangen.
- Flexibel zijn in houding en gedrag.
- Computervaardigheden

Uitgebreide beschrijving functie

Als ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting heb je verschillende functies. Deze zijn taak overstijgend. Welke dat zijn?

1. Vertaalfunctie – verduidelijken van de leefwereld en de systeemwereld

Een belangrijke functie is het 'vertalen' van bepaalde gedragingen, keuzes, wensen en behoeften, op het eerste gezicht onbegrijpelijke zaken voor mensen die niet in armoede leven. Vertalen betekent dus ook mensen laten stilstaan bij hun eigen vanzelfsprekendheden, waarden, normen, veronderstellingen, vooroordelen, enz. Van zowel professional als inwoner. Je spiegelt naar twee kanten, je bent rolmodel en in sommige gevallen vertaal je letterlijk jargon.

2. Brugfunctie – bemiddelen

Hulpverleners en beleidsmakers kennen de leefwereld van mensen in armoede niet of niet voldoende en hebben weinig zicht op hun realiteit. Omgekeerd zijn mensen die in armoede leven niet vertrouwd met de leefwereld van middenklasse-gezinnen en de systeemwereld van professionals. De onderlinge communicatie verloopt vaak moeilijk en zo ontstaan er misverstanden. Ervaringsdeskundigen kunnen

deze wederzijdse onbekendheid en onwetendheid overbruggen en de twee partijen (weer) tot elkaar brengen.

3. Ondersteunen

Vanuit eigen ervaringen ondersteunen ervaringsdeskundigen mensen in armoede daadwerkelijk. Enerzijds weten ze waarover het gaat, hebben ze het zelf meegemaakt, spreken ze dezelfde taal, anderzijds overstijgen ze de problematiek ook en plaatsen dit in een ruimer kader. Ze hebben er een 'objectiever' en vollediger beeld van. De doelstelling van deze ondersteuning is om mensen die in armoede leven, (opnieuw) eigenwaarde te geven, sterker en bewuster te maken en meer grip te geven op hun leven.

4. Kritische functie – signaalfunctie

Door gevoeligheid en alertheid kunnen ervaringsdeskundigen hulpverleners, beleidsmakers en organisaties attent maken op situaties of beslissingen die geen of onvoldoende rekening houden met de leefwereld van mensen in armoede. Er zijn in de samenleving (nog) heel wat – bewuste of onbewuste – uitsluitings- en achterstellingsmechanismen terug te vinden. Ervaringsdeskundigen hebben een 'waakhondfunctie' voor het effect van bepaalde interventies, beslissingen en maatregelen, om vervolgens deze gezamenlijk aan te kunnen passen.

5. Drempelverlagend werken

Door eigen ervaringen 'werken' ervaringsdeskundigen drempelverlagend. Hun aanwezigheid volstaat dikwijls al om mensen te bereiken: mensen durven gemakkelijker de stap naar de dienst of organisatie zetten, voelen zich sneller op hun gemak, 'weten' dat er iemand is die hen begrijpt, ze ervaren dat ze niet meteen beoordeeld of veroordeeld worden; integendeel, ze voelen zich 'welkom en gerespecteerd'. Omgekeerd weten ervaringsdeskundigen ook zeer goed hoe ze contact kunnen leggen met mensen in armoede, hoe ze hen kunnen aanspreken en een vertrouwensband kunnen opbouwen, hoe ze hen kunnen motiveren om iets te ondernemen, enz. Het feit dat ze 'dezelfde taal' spreken als mensen in armoede, speelt daarbij een cruciale rol.

Bijlage VII - Voorbeeld begroting

Jaartal						
Opleiding	Tarief	Uren	Kosten	Subtotaal		Opbrengsten
Kosten duo docent					Instapbijdrage gemeenten	
					Bijdrage gemeenten x -- deelnemer	
Verspreiding en communicatie					Bijdrage Provincie	
Werkconferentie					Fondsen	
Onderhoud website						
Informatiemateriaal						
Inzet communicatie						
Vorbereiden nieuwe groep deelnemers jaartal						
Werving en intakegesprekken 4 dagen keer 2 personen						
Inrichten leslocatie - verzorgd door NP						
Verwerven stage/werkplaatsen, door docenten tijdens werkuren						
Project organisatie/expertisecentrum						
Projectleiding -- uur p/w (coördinatie/communic./voorlichting/werkgevers)						
Inzet TAO (team advies en ondersteuning met ED-ers)						
Secretariaat inzet gemiddeld -- uur per week 48 weken						
Financiële administratie en verantwoording						
Fondsen werven						
Reiskosten						
Onvoorzien						
Bestuurskosten						
				€		
			Totaal	€	Totaal	€

Bijlage VIII - Voorbeeld subsidieaanvraag Sterk uit Armoede



Aan de gemeente
t.a.v.
e-mailadres

Plaatsnaam en datum
Betreft: subsidieaanvraag voor 'Sterk uit Armoede'.

Geachte

Met deze brief vraag ik namens de Stichting Mens en Maatschappij subsidie aan voor de instapbijdrage van *Sterk uit Armoede*. Kern van de aanpak is het opleiden van ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting, om samen met een professional als tandem aan het werk te gaan. Hiermee wordt een nieuwe visie op armoede geïntroduceerd.

De aanpak heeft als doel het doorbreken van de vicieuze cirkel van het generatie op generatie doorgeven van maatschappelijke achterstand. De Stichting Mens en Maatschappij heeft de aanpak in Oost Groningen, samen met een groot aantal samenwerkingspartners, ontwikkeld en verspreid naar andere gemeenten in de provincie Groningen. In 2017 is, in samenwerking met Provincie Drenthe en Drentse gemeenten, besloten de aanpak in Drenthe te implementeren.

Waarom ervaringsdeskundigen inzetten?

De bewezen effectieve aanpak zet naast de financiële focus, de sociaal cognitieve component in het doorbreken van armoede centraal. Het zet 'ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting' in een betaalde functie in, om samen met een professional als tandem bij maatschappelijke organisaties en andere werkgevers aan het werk te gaan. Deze ervaringsdeskundigen weten de kloof tussen de leefwereld van de mensen in (generatie)armoede en de systeemwereld van de organisaties met wie zij te maken hebben, te overbruggen. Zij weten mensen in armoede letterlijk en figuurlijk 'te bereiken' en bieden perspectief en eigen kracht. Daarnaast maken zij kenbaar wat armoede betekent bij de hulp- en dienstverleners en beleidsmakers.

Instapbijdrage van 15 cent per inwoner

Gemeenten die willen deelnemen aan Sterk uit Armoede, betalen aan de Stichting Mens en Maatschappij een instapbijdrage van 15 cent per inwoner.

Met de instapbijdrage worden activiteiten gefinancierd zoals organiseren van de opleiding en kwaliteitsbewaking, werving en selectie, samenwerking met gemeenten, de Noorderpoort en

maatschappelijke organisaties, informatiebijeenkomsten, communicatie en media, enthousiasmeren en informeren van (potentiële) werkgevers, ontwikkelen van de functie en begeleiding van ervaringsdeskundigen. De uitvoering wordt gedaan door het expertisecentrum Sterk uit Armoede, waarin professionals en ervaringsdeskundigen samenwerken.

Voor de opleidingsgroep die start in *datum*, heeft de gemeente *gemeentenaam* *aantal deelnemers* plekken gereserveerd.

Subsidieaanvraag

We vragen een bedrag van € 0,15 per inwoner. Dit betekent voor uw gemeente € -----

Met vriendelijke groet,

Naam

Voorzitter van Stichting Mens en Maatschappij

Stichting Mens en Maatschappij

Adres projectsecretariaat ...

Bankrekeningnummer ... t.n.v. Stichting Mens en Maatschappij

Bijlage IX - Incidentmethode intervisie

Intervisie – wat is het?

Intervisie is:

- a. een gestructureerde methode om
- b. van elkaars
- c. werkvraagstukken
- d. te leren

Ad a: Intervisie is een gestructureerd gesprek. De structuur is er om effectief en efficiënt de inbrenger van een vraagstuk verder te helpen. Er bestaan veel vormen. Drie daarvan behandelen we hierna.

Ad b: Meestal bestaat een intervisiegroep uit 5 tot 8 personen. Eén daarvan neemt gedurende een bijeenkomst de rol van begeleider op zich. Een groep kan zijn samengesteld uit directe collega's, uit collega's waar je in de praktijk (nog) niet zoveel mee te maken hebt, uit deelnemers aan een leergang. Allerlei varianten zijn mogelijk.

Ad c: Met intervisie krijg je zicht op je eigen handelen in bepaalde situaties, omgevingen of vraagstukken die met het werk te maken hebben. Wat is je voorkeursgedrag, waar liggen je valkuilen, in welke omstandigheden neemt je effectiviteit af? Bovendien krijg je adviezen aangereikt van je collega-deelnemers: wat zouden zij doen als zij in jouw schoenen staan? Daarna is het zaak te experimenteren met deze andere vormen van handelen: het veranderen van je gedragspatroon om effectiever te worden in je werk.

Ad d: Het leren over jezelf, de effectiviteit van je handelen en de mogelijkheden om die te vergroten staan voorop. En door actief bij te dragen aan de casuïstiek van de andere deelnemers leer je ook van hun vragen.

Intervisie – randvoorwaarden

- Groeps grootte 5 tot 8, zeker niet meer
- Vrijwillige deelname
- Bereid zijn, je manier van werken ter discussie te stellen
- Geïnteresseerd zijn in de ander en bereid zijn moeilijke zaken te delen
- Respect hebben voor je collega-deelnemers

Intervisie – spelregels

- Intekenen is meedoen
- Afspraak = afspraak
- De tweede afzegger zorgt voor een nieuwe afspraak
- Een eenmaal begonnen casus breek je niet af, maar maak je af
- Je garandeert elkaar vertrouwelijkheid
- Je draagt eraan bij dat iedereen zich veilig voelt
- Storingen hebben altijd voorrang
- De grenzen die een ander aangeeft worden altijd gerespecteerd
- Er is altijd een begeleider (in- of extern), die op verzoek van de intervisiegroep de spelregels en procedure bewaakt en de tijd in de gaten houdt

Intervisie – Incidentmethode

1. Inventariseren vraagstukken - Op flap, daarna kiezen
2. Benoemen vraagstuk - De inbrenger licht het vraagstuk kort toe. Een vraagstuk is van jezelf, werk gerelateerd, speelt in het nu of de nabije toekomst en begint met “ik”, gevolgd door een werkwoord (ik heb er last van dat..., ik wil graag..., ik weet niet..., etc.) Hierna nemen de intervisiedeelnemers een paar minuten om na te denken over vragen die zij over het vraagstuk aan de inbrenger willen stellen.
3. Rondjes vragen - De vragen zijn open, waardoor de inbrenger wat vertelt en niet kan volstaan met “ja” of “nee”. Open vragen beginnen veelal met wie, wat, hoe, welke, wanneer, waarom... De vragen zijn ook waarde- en adviesvrij. Let erop dat in je vraag geen oordeel zit, en ook niet alvast een verkapt advies. Iedereen stelt om de beurt een vraag. De inbrenger geeft meteen antwoord, daarna stelt de volgende deelnemer een vraag. Heb je een vervolgvraag, dan moet je wachten tot je weer aan de beurt bent. Heb je geen vraag meer, dan pas je. Komt er geen nieuwe informatie meer op tafel, dan stoppen de vragenrondes.
4. Rondje roddelen - De inbrenger gaat met zijn rug naar het gezelschap zitten. De overige deelnemers praten over wat hun in de vragenrondjes is opgevallen. Welke patronen en rode draden tekenen zich af? Welke vragen vond de inbrenger moeilijk, waar bleef het even stil? Wat hoorde je tussen de woorden door? Welke impliciete boodschappen bleven onbesproken? Wat viel je op aan de lichaamstaal van de inbrenger? Etc. Als men is “uitgeroddeld” draait de inbrenger zijn stoel weer om. Uiteraard heeft hij de gelegenheid voor een korte reflectie op wat hij heeft gehoord.
5. Eventueel herbenoemen van het vraagstuk - Soms ziet de inbrenger door de vragenrondjes, zijn antwoorden en het roddelen aanleiding zijn vraagstuk te herdefiniëren: het zit toch anders dan hij aanvankelijk dacht. Dan volgt stap 6. Is er geen aanleiding het vraagstuk te herbenoemen, dan door naar stap 7.
6. Nieuwe rondjes met vragen - Als de inbrenger zijn vraag herbenoemd heeft kan dat aanleiding zijn voor de andere deelnemers om daar nog wat vragen over te stellen. Daarbij gelden dezelfde spelregels als in stap 3.
7. Aanreiken van adviezen - Nadat de deelnemers-adviseurs daar een paar minuten over hebben nagedacht geven zij om de beurt hun advies/adviezen aan de inbrenger. Dat begint met “Als ik in jouw schoenen stond, dan...”. Onderlinge discussie over de adviezen is niet relevant en daarom ook buiten de orde.
8. Reactie inbrenger - De inbrenger geeft een korte reflectie op de adviezen. Wat ga je morgen meteen toepassen, waar moet je nog even over nadenken?
9. Afsluiting - Tot slot blik je met elkaar kort terug: hoe ging de intervisie technisch gezien? Wat nemen de adviseurs uit de behandeling van de casus mee voor hun eigen werk?²⁵

²⁵ Bron: www.oio.nl

Bijlage X – Samenwerkingsovereenkomst projectorganisatie en uitvoerend ROC

SAMENWERKINGSOVEREENKOMST

PARTIJEN, BELANGHEBBENDEN

- I. **Stichting Mens en Maatschappij (SMM)**, hierna '*Stichting*', ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 57815526 gevestigd te (9468 CJ) Annen aan Bartelaar 21, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar voorzitter van het Bestuur, de heer P.R. van der Maar

en

- II. **Stichting voor Beroepsonderwijs, Volwasseneneducatie en Voortgezet onderwijs Noorderpoortcollege**, hierna: '*Noorderpoort*', ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41013432 gevestigd te (9727 CE) Groningen aan de Verzetsstrijderslaan 4, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr. R. Schuur, voorzitter College van Bestuur, komen het volgende overeen:

CONSIDERANS

Hebben de bedoeling, overwegen als volgt, nemen in aanmerking en beogen:

- i. de Stichting een instelling is die als doelstelling heeft een bijdrage te leveren aan de sociale kwaliteit van de samenleving, waarbij de focus ligt op het welzijn en welbevinden en de participatie van (kwetsbare) mensen.
- ii. Noorderpoort als doelstelling heeft dat leerlingen in deze fase van de doorlopende leerlijn hun talenten maximaal kunnen ontplooiën en vervolgonderwijs kunnen volgen dat het best past bij hun talenten. Het bereidt hen voor op volwaardige deelname aan de samenleving en een bij hun talenten passende (toekomstige) positie op de arbeidsmarkt.
- iii. Partijen wensen zulks voor te leggen, gezien ieders know how, competenties en relatienetwerken, sterke mogelijkheden om via de Stichting in de regio's/gemeenten ... tot samenwerking over te gaan tot het opleiden van ervaringsdeskundigen in het aanpakken van generatiearmoede en sociale uitsluiting.

INHOUD

Artikel 1. BEGRIPPEN EN DEFINITIES

Landelijk Samenwerkingsverband: Het Samenwerkingsverband voor Ervaringsdeskundigheid in armoede en sociale uitsluiting.

Het Ministerie:	Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
Samenwerkingsovereenkomst:	Deze overeenkomst; de aangegane overeenkomst tussen Noorderpoort en Stichting Mens en Maatschappij.
Sterk uit Armoede:	Het project van Stichting Mens en Maatschappij, gericht op het doorbreken van generatiearmoede in Noord-Nederland.

Artikel 2. DOELSTELLINGEN EN UITGANGSPUNTEN

2.1. De overeenkomst is opgesteld met als doel:

- Het opleiden van ervaringsdeskundigen in het aanpakken van generatiearmoede en sociale uitsluiting.
- Het opzetten van opleidingen in de aanpak 'Sterk uit Armoede', welke exclusief worden verzorgd door Noorderpoort in samenwerking met de Stichting.
- Cursisten verzekeren van een bij hun talenten c.q. afgeronde opleiding passende betaalde werkplaats op de arbeidsmarkt.
- Partijen wensen de overeengekomen afspraken schriftelijk vast te leggen in deze Samenwerkingsovereenkomst.

2.2. De Stichting:

- Verzorgt de algemene projectleiding, coördinatie, ontwikkeling en verspreiding van de aanpak in Noord-Nederland en is intellectueel en economisch eigenaar van het project totdat een nieuwe vorm voor eigenschap en borging in het veld is gekozen.
- Zet zich in voor ontwikkeling, verspreiding en inbedding van de nieuwe functie 'Ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting' in de werkomgeving van organisaties en in het publieke sociale domein en lokale overheden.
- Verzorgt de communicatie over de methodiek en de aanpak. Alle communicatie verloopt altijd via de projectleiding.
- Benadert en maakt afspraken met (potentiële) werkgevers en biedt ondersteuning bij inbedding en uitoefening van de functie.
- Werkt in het expertisecentrum en het Team Advies en Ondersteuning, samen met opgeleide ervaringsdeskundigen, aan voorlichting, verspreiding, intervisie, begeleiding op de werkvloer en doorontwikkeling van de functie ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting.
- Onderhoudt contacten met gemeenten en werkveld en verzorgt uitbreiding naar andere gemeenten en nieuw werkveld in het sociale domein.
- Werkt toe naar een structurele en duurzame borging van de methodische aanpak in het werkveld in het sociale en publieke domein.
- Bewaakt de inhoudelijke kwaliteit van het project in alle fasen en facetten.
- Verwerft en verzorgt de financiën voor de projectorganisatie, evenals de aanvullende financiering voor de opleiding van ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting gedurende de projectperiode.
- Regelt een 100% financiële compensatie voor de lesgelden die cursisten aan Duo moeten voldoen via de bijdragen die gemeenten betalen per cursist voor het volgen van de opleiding.

2.3. Noorderpoort:

- Verzorgt de opleidingen van ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting op basis van de methodiek van De Link uit Vlaanderen, België.
- Verzorgt deze opleiding exclusief als onderdeel van het project 'Sterk uit Armoede' en in samenwerking met de Stichting, waarbij de inhoudelijke criteria gehanteerd worden zoals opgenomen in de methodiekbeschrijving in de projectdocumentatie.
- Verzorgt de voornoemde opleiding middels de inzet van – in de methodiek opgeleide – docenten in een duo vorm met opgeleide ervaringsdeskundigen.
- Verzorgt stageplekken en stagebegeleiding bij instellingen en organisaties, die aangedragen en geselecteerd worden door en in samenspraak met de Stichting.
- Is bereid gedurende de projectperiode van het project 'Sterk uit Armoede', tegen een kostendeekkende financiële vergoeding een bijdrage te leveren aan de landelijke afstemming met ROC's elders in Nederland, ten behoeve van de ontwikkeling van een landelijk curriculum '*Ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting*'.
- Werkt daarbij in landelijk verband samen met andere initiatiefnemers en de Stichting om de opleiding af te stemmen en bij te stellen.
- Bewaakt de inhoudelijke kwaliteit van de opleiding en intervenueert zo nodig.
- Verzorgt de reguliere financiering voor de kosten van de opleiding en het docententandem in de overleg en afstemming met de Stichting.
- Streeft naar accreditatie en erkenning van de opleiding bij het Ministerie, in afstemming en samenwerking met het Landelijk Samenwerkingsverband.

Artikel 3. DE EXCLUSIVITEIT VAN DE SAMENWERKING

- 3.1. De samenwerking tussen partijen is gedurende de looptijd van deze overeenkomst exclusief. Hetgeen inhoudt:
- a. dat de volledige onderwijs en uitvoering van hieruit voortvloeiende projecten en werkzaamheden enkel door Noorderpoort wordt verricht.
 - b. dat de Stichting noch Noorderpoort zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de Stichting respectievelijk Noorderpoort met derden geen samenwerkingsverband aangaan.
- 3.2. De Stichting noch Noorderpoort zal nadere regels vaststellen die strijdig zijn met de inhoud van deze overeenkomst.
- 3.3. Partijen kunnen deze intentie, als bedoeld in het vorige artikel, hier herhaald en integraal ingelast, en exclusiviteit in onderling overleg aanpassen, welke aanpassing uitsluitend geldt als deze schriftelijk door partijen samen is vastgesteld.

Artikel 4. SAMENWERKING IN OVEREENSTEMMING MET WET- EN REGELGEVING EN ERKENNING

- 4.1. De samenwerking tussen de Stichting en Noorderpoort is exclusief. Beide partijen hebben de wederzijdse plicht elkaar te informeren over belangstelling van derden voor het project op de opleiding.
- 4.2. Indien een der partijen het voornemen heeft het project te gaan implementeren buiten het reguliere werkgebied van Noorderpoort respectievelijk de Stichting dient hierover eerst afstemming plaats te vinden tussen partijen.

- 4.3. Noorderpoort wordt door de Stichting erkend als exclusieve opleiding- en samenwerkingspartner op voorwaarde dat en zolang:
- a. Noorderpoort de cursisten op de hoogte houdt en betreft bij de activiteiten en standpuntbepaling van de Stichting;
 - b. Noorderpoort ten minste eenmaal per jaar verantwoording aflegt van de activiteiten in het afgelopen jaar alsmede de plannen voor het komende jaar;
 - c. de docenten de belangen van 'Sterk uit Armoede' behartigen en als zodanig door de Stichting zijn erkend.
- 4.4. Noorderpoort zal op verzoek van de Stichting aantonen dat zij aan deze voorwaarden voldoet.
- 4.5. Partijen verklaren zich hier in hun dienstverlening naar het doel van de Stichting te gedragen en dat hun gedragingen overeenstemmen, althans deze overeen te doen stemmen met de geldende, dat wil zeggen huidige en komende, wet- en regelgeving. Aldus na te komen de normen alsook zich naar die normen te schikken tot het in controle houden van de organisatie om in overeenstemming te werken met de te dezer zake rechtens relevante wet- en regelgeving.
- 4.6. Dit compliant zijn van de werkwijze van partijen is meer omvattend en bevat in elk geval de behoorlijke boekhouding, met alle verdere verplichtingen van de Stichting met aanverwante personen en rechtspersonen, zoals het al dan niet aanbestedingsplichtig of bijvoorbeeld het btw-plichtig zijn van de in deze afspraak begrepen activiteiten die de dienstverlening vormen. Dit compliance commitment dient het toetsen, beheersen en voorkomen, bij bepaalde toetsing van gedragingen en procedures op en aan wet- en regelgeving, de beheersing van compliance risico's én de preventie dat de Stichting of Noorderpoort, materiële of immateriële, schade lijdt c.q. lijden.
- 4.7. De Stichting met aan haar gerelateerde instanties, instellingen, maatschappijen, vennootschappen zal gedurende de looptijd van deze overeenkomst voor alle door deze ontplooidde activiteiten, als voorkeursleverancier van Noorderpoort fungeren zulks voor zover dat niet strijdig is met enig wettelijk voorschrift. Onder voorkeursleverancier wordt verstaan dat de Stichting als strategische gerelateerde groepen, maatschappijen, instellingen, instanties vennootschappen of organisaties waaronder uitdrukkelijk begrepen de ZIVA advies, mits deze diensten en producten tegen, zonodig objectief verifieerbaar door een onafhankelijk en onpartijdige deskundige te taxeren c.q. naar reguliere prijs te bepalen, marktconform tarief, d.w.z. naar prijzen en/of condities, worden aangeboden.

Artikel 5. FINANCIËLE REGELINGEN

- 5.1. Partijen hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid in de financiering van de opleiding.
- 5.2. Noorderpoort verzorgt de reguliere (lumpsum) bekostiging van opleiding en leermiddelen. Deze bijdrage is zodanig dat het voortbestaan van de opleiding gegarandeerd is.
- 5.3. De Stichting verzorgt de aanvullende financiering via deelnemende gemeenten en waar nodig fondsen. Deze bijdrage is zodanig dat het voortbestaan van de opleiding gegarandeerd is.

- 5.4. Het ter beschikking gestelde bedrag mag uitsluitend worden aangewend voor zaken die aantoonbaar in het belang van de opleiding/'Sterk uit Armoede' zijn. Daartoe worden onder meer gerekend:
- a. het opleidingsprogramma;
 - b. het bezoeken van congressen en symposia;
 - c. het voor cursisten verzekeren van een bij hun talenten c.q. afgeronde opleiding passende betaalde werkplaats op de arbeidsmarkt.
- 5.5. Indien zich knelpunten voordoen in de financiering gedurende de projectperiode onderkennen partijen de wederzijdse plicht deze knelpunten op te lossen in onderling overleg.
- 5.6. Via het jaarverslag legt Noorderpoort achteraf aan de Stichting verantwoording af over de besteding van het door de Stichting beschikbaar gestelde bedrag.

Artikel 6. HET OVERLEG

- 6.1. De Stichting en Noorderpoort zullen overleg voeren over alle onderwerpen, die voor 'Sterk uit Armoede' van belang zijn; met dien verstande dat het zwaartepunt van het overleg gaat over onderwerpen die op de opleiding aan de orde zijn en betrekking hebben op het aanpakken van generatiearmoede en sociale uitsluiting.
- 6.2. Eén jaar na aanvang van deze overeenkomst worden afspraken gemaakt over de onderwerpen waarover de Stichting en Noorderpoort overleggen.
- 6.3. Het verzoek om overleg te voeren kan zowel van de Stichting als van Noorderpoort uitgaan.
- 6.4. Beide partijen voeren het overleg vanuit een respect voor een ieders doelstellingen en uitgangspunten.
- 6.5. Voor beide partijen samen gelden de volgende uitgangspunten:
- i. beide partijen staat een constructief overleg voor ogen waarbij door onderhandelingen getracht wordt tot overeenstemming te komen;
 - ii. het overleg tussen partijen vindt plaats op basis van informatie die in principe voor iedereen te begrijpen en controleerbaar is.

Artikel 7. OVERIGE AFSPRAKEN INZAKE HET OVERLEG

- 7.1. De Stichting draagt zorg voor:
- a. Een goede communicatie en voorlichting over ingenomen standpunten en resultaten van overleg;
 - b. Het scheppen van een draagvlak onder haar achterban over afspraken die op grond van haar interne besluitvormingsprocedure met Noorderpoort gemaakt worden. De voorwaarden hiervoor zijn geregeld in de statuten en het huishoudelijk reglement van de Stichting.

Artikel 8. VERTEGENWOORDIGING

- 8.1. Noorderpoort wordt in het regulier overleg vertegenwoordigd door de directie en eventuele teamleiders en docenten.
- 8.2. De Stichting wordt in het overleg vertegenwoordigd door haar bestuur. Zij kan zich laten bijstaan door adviseurs.
- 8.3. Het regulier overleg vindt tenminste eenmaal per twee maanden plaats, tenzij partijen anders overeenkomen.
- 8.4. De agenda van het overleg wordt gezamenlijk bepaald en zal minimaal twee werken voorafgaand aan het overleg aan de deelnemers worden toegezonden. Bij het verslag zal een afsprakenlijst met afhandelingstermijn worden gevoegd. Het verslag zal in het volgende overleg ter vaststelling worden voorgelegd.

Artikel 9. INFORMATIEVOORZIENING

- 9.1. De Stichting verstrekt op eigen initiatief, tijdig en kosteloos alle met betrekking tot de opleiding relevante informatie aan Noorderpoort.
- 9.2. Noorderpoort verplicht zich informatie over onderwerpen van beheer en beleid met betrekking tot de opleiding te verstrekken op verzoek van de Stichting. Indien sprake is van vertrouwelijke informatie, zal Noorderpoort dit van te voren aangeven. De Stichting verplicht zich het vertrouwelijke karakter van de informatie te waarborgen en deze informatie op geen enkele wijze aan derden, waaronder begrepen de bestuurders en de eventuele vrijwilligers van de Stichting, te verstrekken of openbaar te maken zonder toestemming van Noorderpoort, op straffe van een dwangsom van 1,000 euro, zegge duizend euro, iedere keer dat deze bepaling niet wordt nageleefd.
- 9.3. Het verstrekken van informatie en bespreken van onderwerpen wordt op een zodanig tijdstip geagendeerd dat invloed van de Stichting op vaststelling van stukken mogelijk is.
- 9.4. De informatieverplichting van Noorderpoort omvat in elk geval de onderwerpen:
 - a. Waarover de Stichting gekwalificeerd advies kan geven of een instemmingsrecht heeft.
 - b. Die geagendeerd zijn.
 - c. Die voor de Stichting en haar achterban van wezenlijk belang is.
- 9.5. Noorderpoort stelt aan de Stichting in elk geval de volgende informatie ter beschikking:
 - a. Algemene informatie
 1. Verordeningen, reglementen en statuten die betrekking hebben op Noorderpoort.
 2. Beschikkingen en besluiten van de rijksoverheid gemeenten of andere overheden en overeenkomsten van Noorderpoort met elke voorkomende partij, als die beschikkingen, besluiten en overeenkomsten handelen over onderwerpen die voor de Stichting van wezenlijk belang zijn.
 - b. Specifieke informatie
 1. De beleidsnota

2. De beredeneerde jaarverslagen, jaarrekeningen alsmede de jaarbegroting en financiële meerjarenprognoses van Noorderpoort.
3. Jaarlijkse opleidingsverslag
4. Beleidsvoorbereidende en vaststellende stukken en besluiten met betrekking tot de opleiding.
5. Voornemens tot fusie of samenwerking met derden.
6. Andere beleidsvoorbereidende en vaststellende stukken en besluiten, die voor de Stichting van wezenlijk belang kunnen zijn.

Artikel 10. HET INITIATIEFRECHT

10.1. De Stichting kan Noorderpoort te allen tijde gevraagd of ongevraagd adviseren over alle onderwerpen met betrekking tot de opleiding, die zij van belang acht. Op een schriftelijk advies zal Noorderpoort binnen zes weken schriftelijk en gemotiveerd reageren.

Artikel 11. HET GEKWALIFICEERD ADVIESRECHT

11.1. Bij het ingaan van deze overeenkomst beschikt de Stichting over een gekwalificeerd adviesrecht voor ten minste:

- a. Beleidsnota's van Noorderpoort voor zover deze het beleid en de belangen van de opleiding betreffen en de goedkeuring van het College van Bestuur behoeven.
- b. De meerjarenbegroting van Noorderpoort voor zover het beleid en de belangen van de opleiding betreffen en goedkeuring van het College van Bestuur behoeven.
- c. Fusie, opheffing en structurele samenwerking met beleidsmatige consequenties die van invloed kunnen zijn op de opleiding.

11.2. Voorafgaand aan dit gekwalificeerd advies zal een inhoudelijk overleg over het te adviseren onderwerp worden gevoerd.

11.3. Eén jaar na ingang van deze overeenkomst worden afspraken gemaakt omtrent de onderwerpen waarover Noorderpoort een gekwalificeerd advies aan de Stichting vraagt, alvorens zij overgaat tot vaststelling of wijziging van haar beleid.

11.4. Het gekwalificeerd adviesrecht houdt in dat Noorderpoort een schriftelijk, gemotiveerd en als gekwalificeerd aangemerkt advies van de Stichting dient op te volgen, tenzij Noorderpoort binnen zes weken schriftelijk en gemotiveerd aangeeft het advies niet over te nemen.

11.5. Indien de termijn van zes weken niet haalbaar is, stelt Noorderpoort de Stichting hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis. De termijn kan daarna voor een in overleg te bepalen termijn éénmalig worden verlengd.

11.6. Indien het bestuur van Noorderpoort het gekwalificeerd advies niet overneemt, legt zij dit gemotiveerd besluit schriftelijk voor aan de Stichting. Partijen kunnen besluiten, over het advies van de Stichting en over het besluit van het bestuur te overleggen. Het gekwalificeerd advies en het gemotiveerd besluit worden aan het College van Bestuur van Noorderpoort ter kennis gebracht. Deze betreft beide standpunten in haar besluitvorming.

11.7. Voor het uitbrengen van het gekwalificeerd advies door de Stichting geldt gerekend vanaf de verzenddatum van de aanvraag hiertoe, een termijn van zes weken, tenzij partijen in onderling overleg een kortere of langere termijn overeenkomen.

Artikel 12

- 12.1. Het onderscheid in onderwerpen waar wel en waar niet gekwalificeerd adviesrecht op van kracht is, is gebaseerd op het onderscheid tussen het vaststellen van beleid en de uitwerking van beleid.
- 12.2. Het overleg en de advisering over onderwerpen waar het gekwalificeerd adviesrecht van kracht is, wordt gevoerd op basis van inzichtelijke en controleerbare informatie en onderbouwing.
- 12.3. Bij de onderbouwing en presentatie van beleidskeuzes ins het duidelijk wat de financiële gevolgen zijn van bepaalde keuzes.

Artikel 13. WERVEN/STARTEN VAN EEN NIEUWE GROEP CURSISTEN

- 13.1. De werving en selectie van cursisten wordt uitgevoerd door de Stichting in samenwerking met het docententeam en teamleider van Noorderpoort, locatie Veendam c.q. Assen. De Stichting werkt daarin samen met de gemeenten en het werkveld in het sociale domein.

Artikel 14. STAGES IN DE WERKOMGEVING

- 14.1. De stages voor de cursisten worden verzorgd door Noorderpoort.
- 14.2. De contacten met maatschappelijke organisaties, gemeenten en andere werkgevers worden onderhouden door de Stichting.
- 14.3. Een goede samenwerking en afstemming van partijen op dit gebied is gewenst.

Artikel 15. EVALUATIE EN KWALITEITSBEWAKING

- 15.1. Evaluatie van de opleiding en alle aspecten van de samenwerking, het bewaken van de inhoudelijke kwaliteit en de methodische criteria gebeurt in samenwerking vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid.

Artikel 16. DIPLOMERING

- 16.1. De diplomering en de uitkering van diploma's is een gezamenlijke aangelegenheid.

Artikel 17. GESCHILLENREGELING

- 17.1. De geschillencommissie kan worden verzocht om een uitspraak, indien partijen niet tot overeenstemming komen in een geschil over:
 - a. de financiële en facilitaire ondersteuning.
 - b. de interpretatie en/of uitvoering van deze overeenkomst.
 - c. door partijen nader overeen te komen onderwerpen.
- 17.2. Het verzoek om een uitspraak in een geschil wordt door een van beide partijen schriftelijk en gemotiveerd bij e andere partij ingediend.
- 17.3. De procedure ten aanzien van de geschillencommissie is als volgt:
 - a. de commissie bestaat uit drie leden. Noorderpoort en de Stichting benoemen ieder een lid. Het derde lid wordt door de reeds benoemde leden gekozen. Dit lid is tevens voorzitter van de commissie;

- b. de commissie zal betrokkenen zo spoedig mogelijk, docht uiterlijk een maand na benoeming, horen;
- c. de commissie stelt betrokkenen bij het geschil zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk zes weken na haar benoeming, schriftelijk in kennis van haar beslissing.

- 17.4. De beslissing van de commissie is bindend en zal te goeder trouw door betrokkenen worden nageleefd, tenzij het geschil binnen een maand na de uitspraak aan de rechtbank wordt voorgelegd.
- 17.5. Partijen kunnen een geschil niet voorleggen aan de rechtbank zolang het geschil in behandeling is bij de geschillencommissie. Dit geldt niet voor behandeling van geschillen waarbij gelet op het spoedeisende karakter, een voorlopige voorziening is vereist.
- 17.6. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen welke naar aanleiding van deze overeenkomst tussen partijen ontstaan en voor de rechter komen, zullen ter beslechting worden voorgelegd aan de burgerlijke rechter in Groningen, of naar keuze een geregistreerd mediator

Artikel 18

- 18.1. Partijen proberen zo veel mogelijk verschilpunten van mening en inzicht in onderling overleg op te lossen.
- 18.2. Er is sprake van een geschil, indien één van beide partijen dit schriftelijk aan de ander verklaart. Partijen zullen er naar streven de inhoud van het geschil niet openbaar te maken.
- 18.3. In geval van een geschil. Streven partijen ernaar het geschil over dat ene punt niet van invloed te laten zijn op het overleg over andere, niet direct aan het geschil gerelateerde, onderwerpen. Partijen spreken de intentie uit om het overleg op andere punten doorgang te laten vinden.

Artikel 19

- 19.1. Bij geschillen wordt het College van Bestuur van Noorderpoort als het Bestuur van de Stichting geïnformeerd.

Artikel 20. DUUR EN WIJZIGING VAN DEZE OVEREENKOMST

- 20.1. Deze overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met ingang van ...
- 20.2. Een jaar na de ingang van deze overeenkomst zal evaluatie plaatsvinden.
- 20.3. Daaropvolgend wordt in ieder geval iedere twee jaar geëvalueerd. Op basis van de evaluatie kan besloten worden de overeenkomst te wijzigen.
- 20.4. Ieder der partijen kan deze overeenkomst door schriftelijke opzegging beëindigen. Partijen zullen een opzeggingstermijn van zes maanden in acht nemen, tenzij in onderling overleg een langere of kortere termijn wordt overeengekomen. Noorderpoort dient de reden van de opzegging uitdrukkelijk schriftelijk en gemotiveerd te onderbouwen.
- 20.5. Deze overeenkomst kan alleen worden gewijzigd in overeenstemming tussen Noorderpoort en de Stichting.

Aldus overeengekomen in tweevoud en ondertekend te ... op

De Stichting Mens en Maatschappij.....

De heer, voorzitter.....

Stichting voor Beroepsonderwijs, Volwasseneneducatie en Voortgezet Onderwijs (Noorderpoort)

De heer, voorzitter College van Bestuur.....

Bijlage XI – Jaarverslag Sterk uit Armoede 2017

Het bestuur van de Stichting Mens en Maatschappij* biedt u hierbij het jaarverslag aan over het project Sterk uit Armoede.

*<*Pieter de Maar, Klaas Steenhuis, Cees Slooff, Anne van Nus>*

In 2017 is de opgaande lijn van project voortgezet en is meer en meer inzicht ontstaan wat wel en niet werkt in deze aanpak. Over het algemeen is ook dit jaar gebleken dat het samenwerken met de ervaringsdeskundigen heel waardevol is. Hierdoor is wederkerigheid in leren en ontwikkelen ontstaan. Het bouwen aan het netwerk, meer gemeenten en organisaties betrekken, maakt het draagvlak in de samenleving breder en sterker.

Project algemeen

Projectorganisatie

De Stichting Mens en Maatschappij werkt samen met ZIVA, die de projectleiding en de ontwikkeling van de aanpak uitvoert. In 2017 is de stuurgroep* een aantal keer bij elkaar gekomen om een bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkeling van de aanpak. Ook in 2017 waren de deelnemers aan de stuurgroep voor Sterk uit Armoede ambassadeurs en zij bereidden met elkaar de weg voor verdere verspreiding van de methodiek.

Het Team Advies en Ondersteuning (TAO), bestaande uit de projectleiding samen met opgeleide ervaringsdeskundigen, heeft veel voorlichting, workshops en informatie gegeven daar waar de vraag was. Bovendien heeft het team door middel van het geven van interviews zowel veel regionale als landelijke media-aandacht gegenereerd. De ervaringsdeskundigen in het TAO zijn beiden ook werkzaam als duo docent bij het Noorderpoort, vanuit deze beide rollen hebben zij ook de intakes gedaan in 2017 voor zowel de groep studenten die in september gestart is, als de groep studenten die in januari 2018 in Assen gestart is.

In september is Fiona Jansen als trainee verbonden aan het project als trainee projectleider. Zij heeft met een medestudent onderzoek gedaan mbt het project Sterk uit Armoede voor de afronding van haar studie. Daardoor heeft zij veel kennis van het project en vormt een extra meerwaarde bij de ontwikkeling hiervan en levert de noodzakelijke extra menskracht, om het project sterk te kunnen laten doorgroeien.

In Drenthe zijn de gemeenten gezamenlijk, na de provinciale bijeenkomst, een 'Drentse werkgroep Sterk uit Armoede' gestart, die de implementatie en voortgang begeleidt. De werkgroep is in 2017 tweemaal bijeengekomen om de start van de Drentse opleiding in januari 2018 voor te bereiden.

*<*Hennie Hemmes, Peter Verschuren, Johan Brongers, Hans de Vroome, Johanna van de Meulen, Janet Boerma, Cees Slooff, Pieter de Maar, Mabel van den Bergh, Famke ten Brinke.*

Fondsen en partners

In 2017 zijn weer fondsen benaderd om een bijdrage te geven aan het project. In dit jaar hebben de provincie Drenthe, 9 Drentse gemeenten, Kans voor de Veenkoloniën en twee Rabobanken het project met subsidies/fondsen gesteund. De gemeenten in Drenthe* die mee wilden doen met de aanpak, zijn

met hun eenmalige bijdrage nu, naast de Groningse gemeenten, ook 'partner' geworden van Sterk uit Armoede.

<*Emmen, Assen, Hoogeveen-De Wolden, Meppel, Noorderveeld, Tynaarlo, Aa en Hunze, Westerveeld.>

Financiën

Er ligt een meerjarenbegroting van oktober 2016 tot en met december 2019. De middelen voor deze begroting komen van provincies Groningen en Drenthe, Groningse en Drentse gemeenten, Menzis, Kans voor de Veenkoloniën, twee regionale Rabobanken en Tinten welzijnsgroep. Deze laatste heeft 'om niet' de financiële administratie voor het project uitgevoerd. In juni is er een informatieve bijeenkomst in het provinciehuis Drenthe gehouden voor alle Drentse gemeenten, verzorgd en bekostigd door de provincie Drenthe. In oktober is er in het gebouw van ROC Noorderpoort in Veendam een werkconferentie gehouden, bekostigd en verzorgd door het Noorderpoort.

Inhoud

Opleiding

Eind januari 2017 is in Veendam een klas studenten gestart met de opleiding; 'Ervaringsdeskundige in generatie armoede en sociale uitsluiting'. Deze opleiding is gestart als gecertificeerde opleiding, zoals ook de eerste groep gestart is en in december 2016 gecertificeerd is. Het doel is altijd geweest om tot een gediplomeerde opleiding te komen, enerzijds om de studenten meer kansen op de arbeidsmarkt te bieden, omdat werkgevers vragen om een diploma, anderzijds om de opleiding te kunnen bekostigen. Het Noorderpoort zag een mogelijkheid om er een gediplomeerde opleiding van te maken, door de opleiding onder te brengen onder de BOL (beroeps opleidende leerweg) opleiding Maatschappelijke Zorg (MZ), met een keuzedeel ervaringsdeskundige in armoede en sociale uitsluiting. In heel korte tijd is dit gelukt en is er in september een klas gestart in (de stad) Groningen. De studenten van de klas in Veendam kregen de kans om ook te kiezen deze tweejarige mbo 3 MZ te gaan vervolgen of te blijven bij de gecertificeerde opleiding. Een enkeling koos voor het laatste. In 2017 zijn 33 mensen gestart aan de opleiding, waarvan er eind 2017 nog 29 de opleiding volgen. De uitval is gering en heeft veelal te maken met persoonlijke omstandigheden, bij een enkeling bleek de balans tussen opleiding en persoonlijke situatie te belastend, een enkeling was niet tevreden met de wisseling van gecertificeerde opleiding naar mbo 3.

In het najaar van 2017 is gestart met het houden van intakegesprekken met kandidaten voor de opleiding in Drenthe, die eind januari 2018 gestart is. Dit is dan inmiddels al de vierde klas die opgeleid wordt.

Het docententeam breidt zich uit en daarvoor was het nodig om nieuwe docenten te trainen in deze methodiek. De training heeft plaats gevonden door een landelijk tandem (waaronder een eigen ervaringsdeskundige) in november 2017.

Werk

De studenten in opleiding gaan na de eerste 20 weken les, stagelopen bij verschillende maatschappelijke en publieke organisaties. Dit zijn meteen ook beoogde werkgevers. Deze werkgevers worden door het TAO van Sterk uit Armoede en door docenten van het Noorderpoort, benaderd en

geïnformeerd over de functie en betekenis van de ervaringsdeskundige. In de provincie Groningen zijn veel potentiële werkgevers benaderd, zodat begin 2018 alle 29 studenten een stageplaats hebben.

Vanuit Sterk uit Armoede is goed contact gehouden met de gemeenten waar de deelnemers aan de opleiding uit afkomstig zijn. De gemeenten hebben in deze samenwerking ook een rol in het introduceren van de Ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting' in hun maatschappelijk veld en het toeleiden naar betaald werk.

In 2017 waren onder andere de volgende organisaties werkgever van de reeds opgeleide 'Ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting': Tinten welzijnsgroep, Leger des Heils, Verslavingszorg Noord-Nederland, Goede Start, ROC Noorderpoort.

Verspreiding en intervisie

Met alle gemeenten in de provincie Drenthe en met gemeenten in Groningen zijn een of meerdere gesprekken geweest en diverse overleggen. Er zijn veel workshops gegeven om de aanpak bekend te maken en partners te vinden. Sterk uit Armoede heeft zich ook gepresenteerd op meerdere landelijke en regionale congressen. Er zijn veel verzoeken voor interviews geweest, zowel regionaal als landelijk, zowel in dagbladen, opiniebladen als op (landelijke en regionale) tv. Deze zijn vrijwel allemaal gehonoreerd door (opgeleide) ervaringsdeskundigen en projectleiding. De meeste hiervan zijn op de website www.sterkuitarmoede.nl geplaatst.

Vanuit gemeenten in Twente is een groep bestuurders en beleidsadviseurs op bezoek geweest om zich te oriënteren op deze aanpak. Er is interesse getoond door een aantal mensen in Friesland. Meerdere samenwerkingspartners die ook werkzaam zijn in Friesland, hebben hun hulp aangeboden bij introductie van de aanpak in Friesland.

Waar nodig heeft intervisie/casuïstiek bespreking plaats gevonden en coaching gesprekken met ervaringsdeskundige duo docenten.

Landelijke ontwikkeling en samenwerking

Met de landelijke regionale samenwerkingspartners* is in februari een gezamenlijke dag geweest om aan elkaar de vorderingen te presenteren. In de loop van 2017 is gebleken dat iedere regio zich ontwikkelt in een ander tempo. Sterk uit Armoede is op vele fronten een voorloper, er worden meer mensen opgeleid, en op de pijlers werk en verspreiding is door de stichting veel vooruitgang geboekt. Landelijk hebben de opleidingsscholen een aantal keer bij elkaar in overleg gezeten om af te stemmen over een gemeenschappelijke insteek voor de opleiding ervaringsdeskundigheid.

**(Amsterdam, Utrecht en Eindhoven)*

Verbinding en verbetering

Werkconferentie

In juni is er een bijeenkomst georganiseerd voor afgevaardigden van alle Drentse gemeenten, gefaciliteerd door de provincie Drenthe. Op deze bijeenkomst zijn de vertegenwoordigers van de gemeenten geïnformeerd over de aanpak, de werkwijze, opbrengsten en resultaten. Daarnaast is er een Drentse werkgroep geformeerd die de implementatie in Drenthe is gaan voorbereiden.

In oktober is er voor bestuurders, werkgevers, gemeenten en provincie een werkconferentie gehouden, gefaciliteerd door Noorderpoort te Veendam. De focus van deze conferentie was gericht op (betaald) werk voor ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting. Het was een zeer succesvolle conferentie: bestuurders/werkgevers en ervaringsdeskundigen gingen met elkaar in gesprek en er was sprake van ontmoeting en elkaar letterlijk en figuurlijk zien.

Het team advies en ondersteuning (TAO) heeft verschillende workshops gegeven, zowel regionaal in de provincies Groningen en Drenthe, als landelijk bij congressen met als thema 'Armoede'.

In 2017 is veel vraag geweest bij het TAO voor het geven van interviews (vakbladen, dagbladen, radio en tv), waaraan grotendeels waar mogelijk was gehoor aan is gegeven. Hierdoor kon de aanpak veel aandacht genereren.

Onderzoek

In februari 2017 hebben studenten van Social Studies van de Hanzehogeschool het onderzoek 'Praktijkgericht onderzoek naar de ervaringen van betrokken partijen' afgerond en de uitkomsten en aanbevelingen gepresenteerd.

Communicatie en PR

De website is steeds bijgewerkt met de nieuwste ontwikkelingen en alle media-uitingen, voor zover dat mogelijk was.

Er zijn nieuwe folders vormgegeven, een algemene informatieve folder en een folder specifiek voor werkgevers.

Enkele feiten en cijfers:

Van de eerste groep opgeleide ervaringsdeskundigen (3 in Utrecht en 8 in Veendam) waren 9 opgeleide ervaringsdeskundigen in 2017 aan het werk, waarvan 7 een betaalde baan.

In 2017 zijn 33 studenten gestart met de opleiding, 13 studenten in januari in Veendam en 20 studenten in september in de stad Groningen. In Veendam zijn om verschillende redenen 5 studenten gestopt, in Groningen is 1 student gestopt. In totaal doen 27 mensen mee aan de opleiding.

Medio 2017 zijn ook Drentse gemeenten partner geworden van de aanpak. Zij hebben afspraken gemaakt hoeveel studenten zij zullen leveren voor de start van een nieuwe klas in januari 2018 in Assen, om in totaal met 20 studenten van start te kunnen gaan. In Groningen waren in 2017 16 gemeenten partner en in Drenthe 9 gemeenten.

April 2018

Namens het bestuur van Stichting Mens en Maatschappij,

Pieter de Maar

Voorzitter

Bijlage XII – Voorbeeldprogramma werkconferentie

PROGRAMMA / werk- en inhoudsplanning

Werkconferentie

‘Sterk uit Armoede, ervaringsdeskundigheid in generatiearmoede en sociale uitsluiting’

Datum 26 mei 2016

Locatie: Statenzaal in het Provinciehuis in Groningen (max. 120 mensen)

Tijd: 13.00 – 17.00 uur

Doel van de conferentie:

- De aanwezigen krijgen kennis /inzicht in wat armoede en sociale uitsluiting is en wat het betekent voor de mensen die het betreft. Wat zijn de gevolgen van sociale uitsluiting voor kinderen wat betekent generatie armoede. Cijfers en feiten: hoe groot is de problematiek in de provincie Groningen: aantal mensen, aantal kinderen, de belasting voor de samenleving (wat kost armoede de samenleving).
- De aanwezigen verkrijgen kennis en inzicht in de methodiek ‘Sterk uit Armoede’; de opleiding tot ervaringsdeskundigen, werken met ervaringsdeskundigen.
- De aanwezigen inzicht te geven in wat er tot nu toe is gebeurd en wat de plannen zijn om dit project regionaal uit te breiden /verspreiden, de methodiek te borgen en inzicht in de landelijke ontwikkelingen.

Tenslotte overstijgend doel: heel veel gemeenten doen mee!

13.00 uur	Inloop, met koffie en thee
13.30 uur	Pieter de Maar, voorzitter van Stichting Mens en Maatschappij, heet iedereen welkom. Voorstellen van de dagvoorzitter Eric van Oosterhout. Eric van Oosterhout geeft introductie op/toelichting van het programma. De vraag aan Eric is of hij gedurende de middag in de rol van interviewer mensen wil bevragen op ervaringen, resultaten, inspiratie, voorbeelden (specifiek wat afspreken over de deelnemers aan de opleiding).
13.40 uur	Inleiding door gastheer en gedeputeerde Eelco Eikenaar (5 a 10 min., ook interactief) Ingrediënten: problematiek in Groningen, cijfers en omvang, urgentie van actie.
13.50 uur	Interview door dagvoorzitter Eric van Oosterhout van Hennie Hemmes over de praktijk, de urgentie en hoe het is gekomen. (5 a 10 min., ook interactief) Wat komt Hennie tegen in de praktijk aan generatiearmoede? Waar loopt hij tegen aan als wethouder? Wat is de essentie, wat is generatiearmoede, wat is sociale uitsluiting? Ooit is dit traject begonnen, in Veendam en Pekela. Met Noorderpoort en Stichting Mens en Maatschappij samen. Hoe ging dit?
14.00 uur	Filmpje uit NOS journaal met ED Janneke en welzijnswerker Hans (5 min.)
14.05 uur	Professor Vonk; ‘Kwetsbare verzorgingsstaat: ernstige armoede als bestuurlijke uitdaging’ (ca 20 min.)

Voor richting van bijdrage; zie zijn artikel 'kwetsbare verzorgingsstaat'.
Gelegenheid tot het stellen van vragen.

- 14.30 uur Impressie met filmbeelden; film uit Pekela (10 min.)
- 14.40 uur PAUZE (20 minuten)
- 15.00 uur Bijdrage van de drie reeds werkzame ervaringsdeskundigen. (ca. 20 min)
Alle drie op het podium. Heidi begint met een introductie en schetst waar ze uit komt, hoe de kracht die er al was nu nog meer ingezet kan worden als ED. Daarna gaat gesprek verder op basis van vragen van de dagvoorzitter.
Heidi: maakt niet uit, wat zich voordoet
Janneke: gevolg van je opvoeding in relatie tot wat je tegenkomt in je werk als ED?
Karin: Wil wat zeggen over wat het innerlijk met je doet, en wat de 'brugfunctie' als ED inhoudt.
Gelegenheid tot het stellen van vragen.
- 15.20 uur Presentatie over de methodiek door projectleider Famke ten Brinke van ZIVA/Stichting Mens en Maatschappij met een deelnemer van de opleiding aan Noorderpoort Veendam (ca 15 min.)
Famke vertelt over context en (gewenste) toekomst; wat is het, wat werkt, resultaten in België, wat is het anders dan in België, wat gaat er concreet gebeuren, hoe gaan we het borgen, verder met meerdere gemeenten. Stip op de horizon na 4 jaar, zichzelf bedruipen.
Deelnemer ligt de hoofdlijn van de opleiding toe en vertelt kort wat over de stage.
Gelegenheid tot het stellen van vragen.
- 15.40 uur Interactie met het publiek, middels panel en dagvoorzitter
In panel zitten (voorstel):
1. ED-er ...,
2. Beleidsambtenaar ...,
3. Projectleider Mabel van den Bergh,
4. Werkgever ...,
5. Wethouder Mattias Gijsbertsen
Onderwerp van gesprek is; de urgente en noodzaak, functie/zingeving en werk, de betekenis voor de kinderen in armoede, wat 'kost' (in meerdere betekenissen) armoede de samenleving en de input van de eerdere bijdragen.
- 16.15 uur Plenair indrukken verzamelen door dagvoorzitter: wat heeft ons geïnspireerd.
Oproep; Er liggen kaarten, wilt u meedoen, meedenken, mee financieren... vul de kaart in. Projectleiding neemt later contact op.
Er komt een PowerPoint sheet in beeld met verwijzing naar de kaart. Hiermee is het mogelijk aan te geven of je betrokken wilt zijn en/of in gesprek wilt met de projectleiding.
- 16.25 uur Afsluiting van de middag door gedeputeerde Eelco Eikenaar. Met de oproep om mee te doen.
- 16.30 uur Einde van de conferentie, met hapje en drankje